بناء اداة لتقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن

اعداد

عدنان ابراهيم احميدان الزواهرة

المشرف

الاستاذ الدكتور ساري حمدان غنيمة

قدمت هذه الاطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في

التربية الرياضية

كلية الدراسات العليا

الجامعة الاردنية

كانون الاول ، ٢٠١٧

نموذج ترخيص

أنا الطالب : عدنان ابراهيم احميدان الزواهره أمنح الجامعة الأردنية و / أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراة المقدمة من قبلي وعنوانها.

بناء اداة لتقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن

وذلك لغايات البحث العلمي و/ أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و/ أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: عدنان ابراهيم احميدان الزواهره

التوقيع:

التاريخ: ٢٠١٨/١/١٦

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الاطروحة" بناء اداة لتقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن"

واجيزت بتاريخ 2017/12/24.

اعضاء لجنة المناقشة التوقيع

الدكتور ساري حمدان غنيمة / مشرفاً ....

استاذ - الادارة الرياضية

الدكتور حازم نوري النهار/ عضوا ....

استاذ – علم الاجتماع الرياضي

الدكتورة عائدة احمد العواملة / عضوا ....

استاذ مشارك – التعلم الحركي

الدكتور معتصم احمد الخطاطبة /عضوا ....

استاذ مشارك – الادارة الرياضية (جامعة مؤتة)

الاهداء

إلى النجم الذي يهدي سفينتي...... إلى بر الأمان والسلام إلى من أجد في دعواته ورعاً يقيني من كل البشر إلى صاحب القلب الكبير

والدي العزيز

إلى من تقف الكلمات حائرة أمام كبريائها إجلالاً إلى الشمعة التي تحرق نفسها لتنير ما حولها إلى من سهرت الليالي على راحتي وسعادتي ترسم الابتسامة على شفتاها إلى من أمرني ربي بطاعتها والإحسان إليها إلى من كانت سر هذا النجاح وروحه

والدتي العزيزة

إلى ذخري وسندي وتاج فوق هامتي إلى من سيشاركونني فرحتي يقاسموني ترحيإلى من أرجع إليهم وليس لي غيرهم لكم مني كل الحب والتقدير

أخواني وأخواتي الأعزاء

الشكر والتقدير

لا يسعني في هذه الدراسة إلا أن أتقدم بوافر الشكر لدكتوري وقدوتي المشرف الأستاذ الدكتور ساري حمدان الذي كان لي أستاذاً ومرشدا، لرعايته الدائمة ومتابعته الموصولة أثر كبير في إنجاز هذا العمل.كما أتقدم بوافر الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة وهم ،الاستاذ الدكتور حازم النهار الدكتور معتصم الخطاطبة الدكتورة عائدة العواملة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة،وأخيراً اشكر كل من قدم لي جهداً مهما كان قدره، جميعا لهم مني الشكر اعترافاً بالجميل.

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

بناء أداة لتقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن

إعداد

عدنان ابراهيم احميدان الزواهره

المشرف

الاستاذ الدكتور ساري احمد حمدان غنيمة

هدفت الدراسة الى بناء اداة لتقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن من وجهه نظر (المدربين ، الاداريين ، الحكام، المالكين) ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وصمم استبانة تكونت من (٤٧) فقرة موزعة على اربعة مجالات هي (التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، الاشراف والرقابة) وتكونت عينة الدراسة من (١٠٤) فرد منهم (٦٨) ذكور و (٣٦) اناث بنسبة بلغت (٣٩.٥٥%) من مجتمع الدراسة البالغ (٢٦٣) واستخدم الباحث المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، والنسب المئوية ، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا واختبار (T test) واختبار (One Way ANOVA) واختبار شيفيه ، وخلصت النتائج الى ان مستوى العمليات الادارية جاء درجته الكلية متوسطة، باستثناء مجال التخطيط كان مرتفعا ، وجاء في المرتبة الاولى مجال التخطيط بمتوسط حسابي(٣,٤٢) واهمية بنسبة (٦٨.٤) ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة ايضا وجود فروق فردية في مستوى العمليات الادارية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ، الخبرة ، الوظيفة) باستثناء متغير المستوى الاكاديمي اظهرت عدم وجود فروق فردية .

واوصى الباحث باعتماد الاداة لتقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو ، وعقد دورات متخصصة في الادارة الرياضية ، ووضع معايير محددة لعملية الرقابة في مراكز التايكواندو .

كلمات مفتاحية :

بناء اداة ، تقييم ، العمليات الادارية ، مراكز التايكواندو

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتـها

١ـ مقدمة الدراسة

٢ـ مشكلة الدراسة

٣ـ أهميـة الدراسة

٤ـ اسئلة الدراسة

٥ـ متغيرات الدراسة

٦ـ محددات الدراسة

٧ـ مصطلحات الدراسة

المقدمة :

لكي تساير الرياضة التطور الحاصل في مختلف مجالات الحياة ومواكبته وحتى تستفيد منه في تطوير مرافقها المختلفة، ولإحداث حالة التغيير المنشود، كان لابد من توفير وإعداد قيادات واعية وكفوءه لإدارة الحركة الرياضية، بعد أن أصبحت الحركة الرياضية واسعة وشاملة يعمل بها الكثيرون وتشرف على مجاميع هائلة من أفراد المجتمع وتخدمها مؤسسات ومنظمات كبيرة ومعقدة تتطلب علماً ودراية بالأسس والوظائف، وأشار الهارون (١٩٨٥) "أن دراسة هذا المجال أصبحت ضرورة للعاملين في الوسط الرياضي من مشرفين وموظفين ومدربين وإداريين للقيام بالأعباء الإدارية الملقاة على عاتقهم، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة أو النادي من خلال إدراك ووعي لما يقوم به الشخص المسئول".

ويرى ذنون (٢٠٠١) أن تقدم الرياضة وتأخرها مرتبط إلى حد كبير بمستوى القيادات الإدارية، ولكي تحقق المؤسسات والمنظمات تلك الأهداف "كان لزاماً على الدولة تنظيم الحركة الرياضية بمستوياتها المختلفة في صيغ إدارية وهيكلية تتناسب وطبيعة الحركة الرياضية فضلاً عن توافقها مع توجيهات الدولة في فلسفتها في الميدان السياسي والاجتماعي والاقتصادي ".

وأشار عقيل واخرون (١٩٨٦) أن نجاح أي مؤسسة رياضية هي من إدارة وتنظيم وأشراف العاملين أنفسهم في المؤسسة حيث يجب أن يتعاون جميع الأفراد لتنفيذ ألوان النشاطات المختلفة كل حسب مقدرته وإمكانيته وميوله وفقاً لضوابط الأهداف العامة والخاصة للمؤسسات الرياضية، ومع اختلاف هذه الصيغ وحجمها ومهامها فإن الذي يجمعها هو كون الأندية الرياضية تمثل أهم مرافق تلك الصيغ جميعاً، إذ تُعَّد من أبرز المؤسسات ضمن الهياكل الرياضية في مختلف البلدان، ومن المعروف أن الأندية الرياضية تُعد من المؤسسات التربوية والرياضية المهمة في عملية بناء وتطوير الحركة الرياضية، كما تهدف إلى بناء الإنسان الجديد القادر على تحقيق أهداف المجتمع.

والأندية الرياضية هي إحدى الروافد الحيوية الفاعلة التي تتضمن العديد من الشرائح البشرية كأعضاء الهيئات الإدارية واللاعبين والمدربين والموظفين وجمهور النادي، مشجعين ومؤازرين لأنشطة النادي.

ومن المعلوم بأن الإدارة متفاوتة بين الأفراد من ناحية الأداء وذلك لعدم ثبات الظروف من الناحية الإدارية، ويعتمد ذلك حسب معطيات حدوث المواقف فمن خلال الإدارة يمكن جمع المعلومات الخاصة والمترابطة في حل المشكلات الآنية والمستقبلية. لذا يجب على جميع العاملين في المجال الرياضي معرفة علم الإدارة؛ وذلك لمساعدتهم في ممارسة الأعمال الإدارية وبأداء ذو مستوى عالٍ، ولذلك فأن استيعاب الأعمال الإدارية من قبل العاملين في المجال الإداري الرياضي وتنفيذهم للمبادئ الإدارية بصورة علمية دقيقة يؤدي إلى تحقيق الأهداف المطلوبة وبأفضل الطرق، وللأداء الإداري الرياضي دورا مهما في تسهيل الأمور الرياضية وسد كافة المتطلبات الرياضية وإعطاء المدربين الدور الكامل والمباشر في العملية التدريبية وتحت أشراف إداري جيد في تنفيذ السياسة التي وضعت مسبقا وترجمتها إلى واقع عملي مع تذليل كافة الصعوبات وتسهيل العمل.

إن هذا التطور الحاصل في مجال الاهتمام بالرياضة وخاصة رياضة التايكواندو فرض آفاقا جديدة في عملية تطوير الطرق والأساليب المستخدمة في تطوير هذه الرياضة بما يتناسب مع مهارات وقدرات الأفراد ، والسعي لابتكار وسائل وطرق جديدة لتنمية هذه القدرات والمهارات وبيان أهميتها، إذ يتطلب الأداء الرياضي استخدام الأسلوب العلمي لتقييم العمليات الإدارية (التخطيط والتوجيه والرقابة والتقييم).

وتعد الإدارة في المراكز الرياضية الركيزة الأساسية فيها؛ لأنها تساهم في وضع الأهداف والتخطيط واتخاذ القرارات والتنسيق والمتابعة والتقويم، لذا فإن ما تحمله الإدارة من كفايات وخبرات إدارية تؤثر بشكل مباشر في عملية النهوض بالمركز والارتقاء بمستواه .

ويشير الربيعي (٢٠١٠) "أن الإدارة الناجحة هي القادرة على التوجيه واتخاذ القرارات وتحديد المشكلات وإيجاد الحلول هي من صلب عمل الإدارات الكفؤه".

كما يشير أبو حليمة (٢٠٠٤) "أن التخطيط هو من صلب العمل الإداري الذي ينهض بالمؤسسات الرياضية ومواجهتها بالمستقبل". ونظرا لأهمية عمل وأداء إدارة مراكز تدريب التايكواندو ودورها الكبير الذي تقوم به في إدارة هذه المراكز، لذا فإن تقويمها له دور كبير لمعرفة نقاط القوة والضعف التي تواجه هذه المراكز .

ويشير مرعي، (٢٠٠١،) "أن عملية تقييم الأداء هي عملية منظمة، يهدف منها تحديد كفاءة أو قيمة أو معنى شيء ما، ومفهوم التقييم من الناحية الوظيفية للمؤسسة الرياضية يقصد به العملية المنظمة التي تُقيّم بها الإدارة، استنادا إلى المعلومات اللازمة؛ لتكوين قرار بغرض تنمية وتطوير الموارد البشرية المتعلقة بالمنظمة الرياضية". لذا يعد مفهوم تقييم الأداء، من العمليات المهمة التي تمارسها الإدارة، فهو منهج علمي موجه نحو ممارسات العمل الإداري في المنظمات، حيث يمكن أن يكون التقييم فرديًا، ويحتوى -بشكل خاص- على تقدير كفاءة، وقدرة الفرد العامل، وقد بكون التقييم جماعيا، يختص بتنفيذ السياسات العامة للمنظمات والقطاعات المختلفة.

وتكمن أهمية عملية التقييم في المنظمة الرياضية من خلال رقابتها على عمليات التنفيذ، فقد يتضح لها ظهور بعض المشكلات الداخلية أو الخارجية، التي قد تمنع المنظمة الرياضية أو تحد من قدرتها على تنفيذ نشاطاتها وبرامجها، سواء على المدى القصير، أم على المدى طويل الأجل

ولذا نجد أن للتقييم أهمية كبيرة، فهو يساعد على :

- التخطيط لتقييم الأداء في المنظمة، وهيأتها الإدارية، والبرامج ، والنشاطات التي تقدمها.
- التعرف على المعلومات التي تحتاجها في التقييم ومصادرها وطرق جمعها.
- كيفية تحليل نتائج التقييم، واستخدامها للتطوير.
- معرفة نقاط القوة والضعف، في المنظمة (الشافعي، ٢٠١٢) .

- الجدوى : فالتقييم يوضح ما إذا كانت الجهود المبذولة، تتناسب مع نتائج العمل

- الفعالية : فالتقييم يوضح ما إذا كانت الجهود المبذولة، قد تم انجازها بالطريقة الصحيحة .

- التأثير : فالتقييم يوضح ما إذا كانت أعمالها قد حققت النتيجة المرجوة منها، وأحدثت التغيير المتوقع، في المجتمع، أم لا .

مشكلة الدراسة :

من خلال خبرة الباحث مُدَربا وقبلها لاعبا لفترة طويله لاحظ الباحث افتقار مراكز تدريب التايكواندو إلى معايير محدده لتقييم العمليات الإدارية من ناحية التخطيط والتوجيه والرقابة والتقييم، كما لاحظ الباحث أن هناك اختلافا كبيرا في طريقة الأداء الإداري لهذه المراكز. ومن خلال متابعته لاحظ أن هناك اختلافا واضحا في الناتج النهائي الذي وصلت اليه مراكز التايكواندو، فمنها من استطاع تحقيق عائد مادي، ومنها من استطاع تحقيق نتائج عالية المستوى من خلال المشاركة والتنافس سواء على المستوى المحلي أو الدولي، ومنها من اكتفى بالتنافس المحلي ، كما لاحظ الباحث من خلال متابعته للسياسات الإدارية المتبعة في مراكز التايكواندو واطلاعه على الخطط والأهداف الموضوعة في هذه المراكز أن هناك اختلافا في هذه السياسات وكذلك هناك اختلاف في الأهداف الموضوعة وما تتطلبه من إجراءات لتنفيذها .

أهمية الدراسة :-

تنبع اهمية هذه الدراسة

- تساعد على وضع مؤشر لقياس العمل الإداري داخل مراكز التايكواندو.
- تساعد على تحديد نقاط القوة والضفف للعمليات الإدارية في مراكز التايكواندو.

- الاستفادة من أداة الدراسة كوسيلة لتقييم المراكز في الأردن من قبل الاتحاد الأردني للتايكواندو.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة

- بناء أداة لتقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن.
- تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن .
- تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس، الخبرة، الدرجة العلمية، الصفة الوظيفية (حكم، مدرب، الإداري، مالك) .

تساؤلات الدراسة :

- ما هي اداة التقييم للعمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن ؟
- ما مستوى تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الخبرة، الدرجة العلمية، الصفة الوظيفية) ؟

متغيرات الدراسة :

شملت هذه الدراسة المتغيرات التالية:

- المتغيرات المستقلة: صفة العاملين في مراكز التايكواندو .
- المتغيرات التابعة: استجابة أفراد العينة على مجالات أداة الدراسة .

مجالات الدراسة:

المجال البشري :

أجرى الباحث هذه الدراسة على العاملين في مراكز التايكواندو في الأردن والمعتمدة والمسجلة للاتحاد الأردني للتايكواندو

المجال الزماني :

أجرى الباحث هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧.

المجال المكاني :

اجريت الدراسة اثناء انعقاد بطولة مركز سيؤول للتايكواندو المقامة في صالة الامير راشد في العاصمة عمان

مصطلحات الدراسة :

العمليات الإدارية : هي تلك العناصر التي يتكون منها النشاط الإداري وقد اتفق العلماء بأنها تتكون من أربع مجالات وهي: (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة). (مصطفى٢٠٠٥)

التخطيط: هي مرحلة التفكير بما يحتاجه مركز تدريب التايكوندو في بالمستقبل، والتنبؤ بالاحتياجات التي يتطلبها، والظروف التي يواجهها ليتمكن من تحديد ما يجب عمله المسؤول عن هذا العمل، والزمن الذي يستغرقه في هذا العمل في ضوء حقائق مؤكدة وخبرات سابقة تكفل تحقيق الأهداف المقررة. (درويش ٢٠٠٩)

التنظيم الرياضي : ويعد الوظيفة الإدارية الثانية، التي تمزج الموارد البشرية من خلال تصميم هيكل أساس للمهام والصلاحيات، وتنظيم العلاقات بين الأنشطة والسلطات؛ فهو عملية دمج الموارد البشرية والمادية من خلال الهيكل التنظيمي المعتمد بين المهام والسلطات، وغرضه الأساس توحيد جهود الأفراد حتى لا يحدث تداخل أو تعارض في الاختصاصات.

وعند أخذنا بمبدأ التخصص بين الأفراد في العمل، يصبح التنسيق أمرا ضروريًا ومهماً لفاعلية أداء الإدارة المسؤولة .(المصري٢٠١١)

التوجيه الرياضي :هي عملية تعأونية تنسيقية، ووسيلة تستطيع بواسطتها الإدارة، التوافق بين إنجازات مرؤوسيه؛ لبلوغ أهداف العمل، من خلال إحلال العمل الجماعي، محل العمل الفردي".(الربيعي ٢٠١٠)

الرقابة :هي عملية تقييم الأداء باستخدام المعايير المحددة سلفاً، واتخاذ القرارات الصحيحة في ضوء عملية التقييم، وذلك بهدف ضمان نجاح المؤسسة، وتحقيق أهدافها بأقصى درجة ممكنة، من الكفاية، والفاعلية. (حسين ٢٠٠٧)

التقييم: هي عملية تشخيص الحالة الراهنة، ومقارنتها بما يطمح الأفراد لممارسته في الأنشطة ، أو الزمن، أو الإمكانات المتاحة لتنفيذها، أو العملية التي يمكن من خلالها الحكم على درجة تحقيق الأهداف (زهران ٢٠٠٢).

الفصل الثاني
الادب النظري والدراسات السابقة

أولاً : الادب النظري

الإدارة الرياضية والعمليات الإدارية :

تعد الإدارة هي عماد التقدم في كافة المجالات وبدونها يصعب الوصول إلى التقدم، لذلك تعد الطريق السليم الذي يساعد القائمين على مختلف الأنشطة من بناء تصور سليم لهذه الأنشطة، وبالتالي التقدم والتطور في هذه الأنشطة بما يناسب الأطر العلمية للوصول إلى النجاح المنشود.

وتعد الأنشطة الرياضية هي جزء من الأنشطة الإنسانية التي يجب استخدام الإدارة فيها لتعكس مدى التقدم والتطور في المستوى الرياضي؛ فالإدارة الرياضية تساعد الدول والشعوب على ارتفاع مستوى الرياضة.

إن نجاح المؤسسات والهيئات الرياضية الذي ينعكس على الرياضة بشكل عام مرتبط باستخدام أساسيات الإدارة ومبادئها على كافة الصعد والمجالات الخاصة بالرياضة بداية من أعلى الهرم الرياضي في الدولة وصولاً إلى الأندية والمراكز الرياضية .

أولاً: مفهوم الإدارة الرياضية :

الإدارة الرياضية هي فن تنسيق العمل والمنتج الرياضي في الهيئات الرياضية، وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات. (حمادة١٩٩٩).

ثانياً : عناصر العمليات الإدارية

- تنقسم العمليات الإدارية إلى أربعة مباحث هي :

١. التخطيط.
٢. التنظيم.
٣. التوجيه والاشراف.
٤. الرقابة .

يؤكد أغلب الباحثين على أن الإدارة تتكون من أربعة وظائف هي (التخطيط ،التنظيم، التوجيه، الرقابة)، وتكوّن مجتمعة (العمليات الإدارية). وتاليا شرح لهذه العمليات:

١. التخطيط :

يعد التخطيط هو العنصر الأساسي الذي تستند عليه كافة العمليات الإدارية الأخرى :
أن عملية التخطيط هي إحدى العمليات التي زادت أهميتها كونها وسيلة مهمة لتحقيق الأهداف . (فراج٢٠٠٤)

ويؤكد أبو حليمة (٢٠٠٤)، أن عملية التخطيط هي عبارة عن مجموعة من الأنشطة الإدارية المصممة من أجل إعداد المنظمات لمواجهة المستقبل والتأكد من أن القرارات الخاصة باستغلال الأفراد والموارد والوسائل بالطريقة المثلى التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وغاياتها .

أما عملية التخطيط فلها العديد من الخصائص التي ذكرتها عفاف وآخرون (٢٠٠٧) وأهمها : أنه (يظهر الأهداف، ويتوقع المشكلات، ويعمل على خفض النفقات، ويكسب العاملين القدرة على حلها، ويساعد على التطوير، ويساعد في استمرارية النجاح، ويساهم في قياس الأداء).

ويعرِف التخطيط بأنه: "عملية اتخاذ القرار المناسب للوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها مستقبلا، ثم إعادة النظر في الحاجات المطلوبة؛ لتحقيق الأهداف بالمقارنة بالإمكانات الموجودة ومع الأهداف المتوقع تحقيقها". (ملائكة٢٠٠٧)

وتعد عملية التخطيط هي عملية التفكير بالمستقبل، والتنبؤ بالاحتياجات اللازمة لهذا المستقبل والتحديات التي تواجهها المنظمة الرياضية؛ ليتمكن من معرفة ما يجب عمله، والمدة التي يحتاجها هذا العمل في ضوء حقائق مؤكدة وخبرات سابقة .

وبهذا يكون التخطيط هو الركيزة الأساسية للإدارة الرياضية، وهو الوظيفة الأولى للعمليات الإدارية ، فهو عملية التنبؤ بالمستقبل والتنبؤ بالاحتياجات التي يحتاجه العمل بهدف الوصول إلى تحقيق الأهداف وبالتالي تحقيق الانجاز الذي تطمح بالوصول إليه المنظمة الرياضية عن طريق الأسلوب العلمي. (درويش وآخرون ٢٠٠٩)

إن عملية التخطيط تحتاج إلى توفر بيانات مهمة وضرورية لوضع أي خطة وأهم هذه البيانات :

١. معرفة الهدف وتحديده
٢. معرفة الموارد المتاحة (بشرية، مالية، مادية)
٣. معرفة العوامل التي قد تؤثر على عملية تحقيق الأهداف.
٤. معرفة البيانات والاحصاءات التي تتعلق بالخطة (عليوة ٢٠٠١).

ـ أهمية التخطيط :

١. يعد القاعدة الأساسية في اتخاذ القرارات.

٢. يساعد على عملية التنبؤ بالأحداث.

٣. يساعد على التركيز على الأهداف.

٤. يساعد على عملية الرقابة وتسهيلها.

٥. يساعد على ملاحظة عوامل التغير في المستقبل. (الساعاتي ٢٠٠٥)

فوائد التخطيط :

١. تجنب الارتجال والعشوائية في العمل وكذلك يساعد في ضبط عملية اتخاذ القرارات .

٢. يتم من خلاله الاهتمام بالأهداف الموضوعة.

٣. يساهم في تحقيق الاتصال بين أفراد المؤسسة الرياضية .

٤. يساهم في تحديد الإمكانات والميزانية مسبقاً.

٥. يحد ويقلل من اهدار الموارد من خلال الاقتصاد فيها (حمادة ١٩٩٩).

ـ خصائص التخطيط :

إن عملية التخطيط الرياضي عملية مهمة ولا يمكن أن تأتي ثمارها إلا إذا توفرت فيها عدة خصائص وهي :

١. أن تكون الأهداف واقعية وقابله للتحقيق.

٢. وأن تكون حيوية للهيئة الرياضية.

٣. أن يشمل التخطيط كافة نشاطات المؤسسة أو الهيئة أو النادي الرياضي.

٤. أن تكون المعايير الموضوعة دقيقة.

٥. أن يكون التخطيط مرنا وذلك كون التخطيط يتعامل مع المستقبل.

٦. وأن يكون واضحا وبسيطا قدر الإمكان

٧. يساهم التخطيط في توفير الوقت والجهد قدر الإمكان (حمادة ١٩٩٩)

ـ مبادئ التخطيط

هناك مبادئ و أسس يجب مراعاتها عند عملية التخطيط :

١. الاعتماد على الطريقة العلمية في عملية جمع البيانات والتحليل والتنبؤ.

٢. أن تتناسب الموارد المتاحة مع الأهداف المراد تحقيقها .

٣. التخطيط الشامل لكافة الأنشطة المتعلقة بالهدف.

٤. التطبيق المناسب الذي يخدم الأهداف .

٥. تحديد المتوقع من تلك الأهداف ونقاط الضعف والقوة (الساعاتي ٢٠٠٥)

- أنواع التخطيط :

التخطيط يختلف طبقا للهدف لهذا يوجد أربعة أنواع للتخطيط طبقا للهدف وهي :

١. التخطيط لحل المشكلات.

٢. التخطيط لعمليات تكرارية.

٣. التخطيط للتقدم والتطور.

٤. التخطيط للحصول على مؤشرات أداء جديدة (صباب٢٠٠٥)

- الاطار الزمني للتخطيط:

هناك ثلاث أنواع للخطيط حسب الإطار الزمني وهي:

١. تخطيط قصير المدى : يتم فيه تحديد الجدول اليومي والأسبوعي والشهري للعمل وكيفية الأداء.

٢. تخطيط متوسط المدى : وتكون لمدة أقل من ثلاث سنوات.

٣. تخطيط طويل المدى ما بين (٣-١٠) سنوات. (ليزا ٢٠٠١. lisa)

- معوقات التخطيط الرياضي :

١. الأهداف غير واضحة.

٢. التخطيط يتم بطريقة غير علمية وبعيدة عن الأسس والمبادئ العلمية.

٣. لا يتناسب التخطيط مع الإمكانات المادية والبشرية المتاحة.

٤. عدم وجود تفاعل وتنسيق بين الأجهزة الفنية والإدارية داخل المؤسسة أو النادي الرياضي، الربيعي(٢٠١٠).

٢. عملية التنظيم

إن عملية التنظيم هي العملية الثانية من العمليات الإدارية، فبدونها لا يمكن للإداريين في الأندية والمراكز الرياضية من القيام بعملهم؛ لأنها هي الطريقة التي تساعد الأفراد و تمكنهم من العمل معاً. ولكونه يحدد الأطر اللازمة لتحقيق الأهداف وتوزيع المهام والواجبات على العاملين داخل المنظمة أو الأندية أو المراكز الرياضية .

ويعرف التنظيم الإداري، بأنه العملية التي يتم بموجبها تحديد الأعمال وتقسيمها وتوضيح المسؤوليات وتفويض السلطة، وإنشاء العلاقات بين العاملين لتمكنهم من العمل معاً بأقصى كفاءة (L.Allen 1985).

ويعرِف التنظيم بأنه تجمع هيكلي من الأفراد يهدف إلى تحقيق هدف مشترك، وهو نسق للعلاقات بين أجزاء تكمِل بعضها البعض . حمادة (١٩٩٩)

كما يعرف عملية التنظيم بأنها هي عملية تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف و ترتيبها في مجموعات، بحيث يمكن إسنادها إلى الأفراد . (أبو حليمة ٢٠٠٤)

إن عملية التنظيم الرياضي هي الوظيفة الثابتة التي تخرج العاملين في المنظمة الرياضية (الموارد البشرية) من خلال تصميم هيكل أساسي للواجبات والصلاحيات، فالتنظيم عملية دمج بين الإمكانات البشرية والإمكانات المادية من خلال الهيكل التنظيمي المعتمد بين المهام والسلطات هدفه دمج الجهود وتوحيدها حتى لا يحدث اي اختلاط أو تعارض بين الواجبات والسلطات، وبوجود التخصصية في العمل أصبح التنسيق أمراً مهماً لفاعلية الأداء داخل المنظمة الرياضية. (المصري ٢٠١١)

ويرى الباحث أن عملية التنظيم هي عملية تقسيم العمل و تحديد المهام والواجبات والسلطات داخل النادي الرياضي وبالتالي توحيد جهود العاملين لتحقيق الأهداف المرجوة بما يتناسب والإمكانات المادية والبشرية .

- عناصر التنظيم:

العناصر التي يجب توافرها في التنظيم الجيد وهي كما يلي :

١. وجود هيكلية واضحة للتنظيم.
٢. توزيع المسؤوليات على الأفراد داخل التنظيم وتكون محددة و واضحة
٣. أن يكون هناك تناسب بين السلطات والمسؤوليات.
٤. توحيد مصدر الأوامر والتعليمات للأفراد داخل التنظيم .
٥. حل الخلافات مهما كانت بسيطة (حمادة ١٩٩٩).

- أهمية التنظيم

التنظيم الجيد والمبني على أسس علمية سليمة له أهمية كبيرة وهي:

١. تقسيم العمل بين الأقسام داخل التنظيم مما يسهل من عملية إدارة هذا التنظيم .
٢. تحديد كيفية الاتصال و طبيعة العلاقات بين الاقسام.
٣. تحديد التسلسل في صلاحيات وسلطات الأفراد داخل التنظيم .
٤. يهيئ التنظيم الكيفية التي يتم بها إرسال واستقبال القرارات الصادرة من الإدارة .
٥. يكفل التنظيم تهيئة سبل الاتصال الرسمية وغير الرسمية بين مختلف الاقسام .
٦. تهيئة الجو الملائم لتدريب العاملين وتنمية قدراتهم وتحفيزهم لمضاعفة ولائهم للمنشأة (أبوحليمة ٢٠٠٤) .

- خطوات عملية التنظيم

تمر عملية التنظيم بعدد من الخطوات وهي:

١. تحديد الرسالة، والأهداف التنظيمية.
٢. تحديد العمل أو الأنشطة الواجب القيام بها للوصول لإنجاز الأهداف وتحقيقها.
٣. تقسيم وتصنيف الأعمال المترابطة بهيكل تنظيمي بسيط ومنطقي مفهوم شامل .
٤. تحديد المسؤوليات والسلطات الخاصة بكل وحدة من وحدات التنظيم (وصف وظيفي).
٥. إسناد الأعمال الضرورية بوضوح إلى المناصب المختلفة أو الوحدات الإدارية والتنظيمية.
٦. تحديد المؤهلات والمتطلبات اللازمة لشغل الوظائف داخل التنظيم .
٧. توظيف الاشخاص الذين تتوفر فيهم المؤهلات والمتطلبات التي تم تحديدها في مواصفات شاغلي الوظيفة.
٨. تفويض العمل والسلطات (الدرة وآخرون ٢٠٠٢).

أنشطة التنظيم:

١ - تحديد أنشطة العمل التي يجب أن تنجز؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية.

٢ - تصنيف أنواع العمل المطلوبة، ومجموعات العمل، إلى وحدات عمل إدارية.

٣ - تفويض العمل إلى أشخاص آخرين مع إعطائهم قدرا مناسباً من السلطة.

٤ - تصميم مستويات اتخاذ القرار .

والمحصلة النهائية من عملية التنظيم في المنظمة، هي أن تعمل كل الأقسام في الإدارة الرياضية بتآلف لتنفيذ المهام، وتحقيق الأهداف، بكفاءة وفاعلية (المصري٢٠١١) .

الأداء التنظيمي :

ويقصد به تلك الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي، بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مديري المؤسسة معايير يتم على أساسها، قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة، وأثرها على الأداء، مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكلة التنظيمية، وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية، وهذا يعني أنه بإمكان المؤسسة، أن تصل إلى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية والاقتصادية الذي يختلف عن ذاك المتعلق بفعالية المجال التنظيمي. (العبد، ٢٠٠٣).

٣.التوجيه والاشراف الرياضي :

إن عملية تنفيذ الخطط لا تتم دون وجود التوجيه والاشراف على الأفراد ، وعملية تحفيزهم للقيام بالأعمال المكلفين بها وبالتالي تحقيق الأهداف التي تطمح المنظمة الرياضية أو النادي الرياضي للوصول إليها .

تعد عملية التوجيه أحدى العمليات الإدارية الاساسية فهي العملية الثالثة من العمليات الإدارية بعد التخطيط والتنظيم، حيث أن عملية التوجيه والاشراف على العاملين والاتصال بهم، هدفها إرشادهم وتحفيزهم وزيادة رغبتهم في العمل وقيادتهم أثناء سير العمل والوصول إلى تقييم الأداء.(عبد المقصود٢٠٠٣)

وتعد عملية التوجيه الرياضي حلقة الوصل بين الخطة الموضوعة لتحقيق الأهداف من جهة والتنفيذ من جهة أخرى، فالتوجيه يساعد الأفراد على انجاز الأعمال والأهداف المطلوب منهم فهو يعمل على رفع الروح المعنوية وتحفيزهم لإعطاء أفضل أداء، وعملية التوجية يجب أن تكون واضحه لا تحتوي أي نوع من الغموض (عطوي ٢٠٠٤).

فعملية التوجيه الرياضي يمارسها الرئيس المباشر باتجاه الأفراد العاملين في المؤسسة الرياضية أو النادي الرياضي، ليقدم التوجيه والارشاد للعاملين بهدف تحقيق الأداء المناسب وفق المعايير الموضوعة (مصطفى ٢٠٠٥).

- مفهوم التوجيه الرياضي :

وهو عبارة عن عملية تشاركية تعاونية، ووسيلة تستطيع الإدارة عن طريقها التوافق بين انجازات المرؤوسين لتحقيق الأهداف الموضوعة، وايجاد روح الفريق الواحد والعمل الجماعي بدلاً من العمل الفردي. (المصري ٢٠١١)

ويرى الباحث أن عملية التوجيه الرياضي هي عملية مهمة كونها تبني الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين وعن طريقها يحفز الرؤساء العاملين داخل المنظمة الرياضية للقيام بالأعمال المطلوبة منهم بأحسن صورة وتحقيق الأهداف الموضوعة والوصول عن طريق التوجيه إلى التعاون والتنسيق بين العاملين ومرؤوسيهم وبالتالي الوصول إلى العمل الجماعي الذي من شأنه أن يحفزهم للقيام بهذه الأعمال بأنسب الطرق والأساليب دون إغفال المعايير الموضوعة وتطبيقها للوصول إلى الانجاز الرياضي المنشود .

- شروط التوجيه الإداري

لتحقيق اقصى فعالية للتوجيه يجب ان يتوفر عدد من الشروط وهي :

١. فهم العاملين بالقرارات والتعليمات .
٢. توضيح طبيعة العلاقة بين أقسام المنظمة الرياضية .
٣. الفهم المشترك للسياسات والبرامج والاجراءات بين المرؤوسين والرؤساء.
٤. توافر التنسيق بين العاملين (عبدالمقصود ،٢٠٠٣)

- أركان التوجيه الإداري

١. القيادة .
٢. التحفيز .
٣. الاتصالات الإدارية (عبدالمقصود ،٢٠٠٣).

٤. الرقابة الإدارية

إن عملية الرقابة ضرورية داخل أي تنظيم كونها تعمل على مراقبة نشاطات التنظيم بشكل عام والقوى العاملة داخل المنظمة بشكل خاص .

- عوامل عملية الرقابة

عوامل أدت إلى ظهور الرقابة الإدارية منها :

١- التغيير المستمر في البيئة الداخلية للتنظيم، الأمر الذي يستوجب وجود رقابة مستمرة .

٢- ازدياد درجة تعقيد التنظيمات وتوسع حجمها.

٣- الأخطاء التي يقع فيها العاملون أثناء ممارسة نشاطاتهم. (درة وآخرون ٢٠٠٢)

- مفهوم الرقابة

تعرف الرقابة بأنها عملية ملاحظة وتعديل النشاطات التنظيمية بطريقة هدفها تسهيل انجاز الأهداف التنظيمية .(Pearcee 1989 بيرسي)

كما تعرف بأنها عملية تقييم أداء التنظيم وأنظمته الفرعية لغرض إحداث التغييرات الضرورية والمناسبة بغية تحسين أداء العمليات الإدارية . (1989 pettel,burke,Bilbery)

ويقول حسين (٢٠٠٧) بأن عملية الرقابة تشير إلى عملية تقييم الأداء باستخدام معايير محددة سلفاً، واتخاذ القرارات الصحيحة في ضوء عملية التقييم وذلك بهدف ضمان نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها بأقصى درجة ممكنة من الكفاءة والفاعلية .

ويرى الباحث أن عملية الرقابة تعني ملاحظة تنفيذ الأعمال لتسير نحو الاتجاه الصحيح وتجنب أي اختلالات أو ابتعاد عن الأهداف ومعرفة أسباب هذه الاختلالات إذا وقعت واتخاذ الإجراءات التي تمنع وقوعها وبالتالي الوصول إلى النتائج التي يسعى التنظيم للوصول إليها .

فعملية الرقابة هي عملية تقييم للنشاط الفعلي للمنظمة الرياضية ومقارنة هذا النشاط بالنشاط المخطط له مسبقاً.

أهمية عملية الرقابة

١- التأكد من فعالية تنفيذ الأنشطة داخل المنظمة.

٢- التأكد من أن الأنشطة تنجز وفق المنهج الذي رسم لها .

٣- تعمل على تحصين العاملين في المنظمة من الوقوع في الأخطاء وذلك من خلال وضوح الأهداف ووضوح المعايير والأساليب داخل المنظمة .

خطوات الرقابة

١- وضع معايير الأداء .

٢- قياس الأداء الفعلي .

٣- مقارنة الأداء الفعلي مع المعايير الموضوعة لغرض تحديد الانحرافات.

٤- تحليل الانحرافات بغية الوقوف على أسباب نشوئها وتفسيرها.

٥- اتخاذ الاجراءات اللازمة لتصحيح الانحرافات (درة وآخرون ٢٠٠٢).

ـ مراحل الرقابة

إن عملية الرقابة تتكون من عدة مراحل كما ذكرها الدرة وآخرون (٢٠٠٢)

ـ المرحلة الأولى : الرقابة الإدارية السابقة

الرقابة الإدارية السابقة تمارس من خلال الرسالة والأهداف والاستراتيجيات والسياسات والاجراءات والقواعد والموازنات التخطيطية. وهذه عبارة عن خطط فرعية تهدف إلى تمكين الإدارة من ممارسة الرقابة السابقة للتنفيذ، من حيث التوقيت تمارس قبل تنفيذ العمل، أي أن تنفيذ العمل ومقارنته بموجب تسلسل هذه العناصر هو نوع من أنواع وسائل التأكد من أن العمل يجري نحو تحقيق الأهداف المرسومة ويمكن تسمية هذه المرحلة بممارسة الرقابة الإدارية أثناء عملية التخطيط.

ـ المرحلة الثانية : الرقابة الإدارية الجارية

تمارس الرقابة الإدارية الجارية أثناء عمليات التحويل وتعتمد هذه المرحلة إلى حد كبير على التغذية الراجعة، وتمارس من قبل الرئيس المباشر بعد انجاز جزء من العمل المطلوب تحقيقه .

المرحلة الثالثة : الرقابة الإدارية اللاحقة

وتمارس هذه الرقابة بعد انجاز العمل أي على المخرجات بمعني أن تقرم الجهات المسؤولة عن تنفيذ الأعمال بتزويد الإدارة بالمعلومات النهائي حول نتائج العمل بعد تنفيذه تماماً.

تاريخ التايكواندو :

استخدمت الفنون القتالية منذ زمن بعيد في كوريا بشكل قليل وكانت تسمى جاس وانغ يونكي حيث أوجبت هذه الفنون القتالية استخدام الأيدي والأرجل واستخدمت من قبل عامة الشعب والعسكريين، وفي عام ١٩٠٩ أحتل اليابان كوريا، وبعد مرور عام بدأت اليابان تنشئ حكومات استعمارية في كوريا ومنعت كل أنواع الأنشطة الثقافية الكورية ومنعت كذلك التكلم باللغة الكورية، وكانت تريد بهذا تغيير هوية الشعب الكوري، ومنعت كذلك ممارسة الفنون القتالية المسلحة وغير المسلحة الكورية، وكانت تلك فترة صعبة بالنسبة للكوريين حتى أن المعلمين والأساتذة كانوا يمارسون الفنون القتالية (تتايكجيون وتايكون) في السر والخفاء.

وبعد أن استعادت كوريا استقلالها عام ١٩٤٥ بدأت الفنون القتالية تتطور وسميت بعدة أسماء منها: تايكجيون، وسوباك كونغ سودو، وتانجسودو). (جامعة الملك سعود، ٢٠٠٩).

وقد دخلت التايكواندو متأخرة إلى الأقطار العربية، إذ أن رقعة ممارستها عربيا لم تتسع إلا في السنوات القليلة الماضية، بيد أن هذا لا يعني أنها رياضة حديثة فتاريخ استخدامها يعود لحوالي قبل (٢٠٠٠) عاماً ق. م ، و كانت القبائل الكورية تمارس ألعاباً شعبية خاصة بها تطلق عليها (الماشلاد) و(اليوني)، وكانت هذه الألعاب قريبة الشبه في حركاتها وبعض تفاصيلها من التايكوندو والشيء المختلف عن هذه الرياضة بصورتها المحدثة أن حركات إيقاعية ورقصات كانت تقدم من قبل المتبارين مما لا نجد له أثر اليوم في النزالات.

وهي من الألعاب الفردية التي يقسم فيها المتبارون حسب الوزن ويكون النزال من ثلاث جولات مدة كل منها دقيقتان، وهناك استراحة بين الجولات مدتها ثلاثون ثانية، ويعتبر الاتحاد الكوري للتايكواندو أول اتحاد تأسس للتخصص بشؤون الرياضة وذلك في عام ١٩٦١، ولم يكتف هذا الاتحاد بمهمة نشرها والاهتمام بممارسيها على النطاق المحلي، وإنما حمل أيضاً مهمة نقلها إلى العالم والسعي الحثيث للمساعدة في تأسيس اتحادات مماثلة في الأقطار التي تبدأ ممارستها فيها، وتقوم كوريا بتقديم المدربين والخبراء إلى أقطار العالم في توجه منها لنشر الرياضة الكورية المنشأ. (فاخوري، ١٩٩٩)

ونظرا لضرورة إنشاء معهد مركزي في سيؤول، فقد أنشأ الرئيس كيم مبنى الكيوكوان في (يوسكا مدونغ) بمدينة سيؤول بسعة حوالي ٤٠٠٠ آلاف شخص، وأُسس اتحاد التايكواندو العالمي في ٢٨ أيار ١٩٧٣ من أجل توسيع ونشر التايكواندو إلى العالم كرياضة عالمية.

وبتلك المناسبة أقيمت البطولة العالمية الأولى للتايكوندو في الكيوكون عام ١٩٧٣ والبطولات التالية عام ١٩٧٥ وهكذا حتى عام ٢٠١٧. وأصبح اتحاد التايكوندو العالمي عضوا كاملا في CAISF (الاتحاد العام للاتحادات الدولية الرياضية) منذ عام ١٩٧٦ وهو اتحاد دولي معترف به من قبل اللجنة الأولمبية ولديه أكثر من ٧٥ بلدا منتسبا إلى عضويته مع حوالي ٣٠٠٠ مدرب كوري يعملون لصالح التايكوندو في بلدان العالم، وحققت مساعي الاتحاد في تأسيس الاتحاد الدولي للتايكواندو بعد عشر سنوات من تأسيس الاتحاد الكوري عام ١٩٨١ ، وقد دخلت التايكواندو لأول مرة ضمن برنامج الألعاب الأولمبية التي أقيمت في سيؤول. (جامعة الملك سعود، ٢٠٠٩).

تاريخ رياضة التايكواندو في الأردن

بتاريخ ١٩٧٩/٥/١٤ تم تشكيل أول اتحاد رياضي لألعاب الدفاع عن النفس وسمِي حينا بالاتحاد الأردني للتايكواندو والكاراتيه والجودو، وقد ترأس هذا الاتحاد الأمير الحسن بن طلال المعظم وانتسب هذا الاتحاد إلى الاتحادين الآسيوي والدولي بنفس تاريخ التشكيل .

وكانت الغاية من تشكيل هذا الاتحاد هو نشر رياضات العاب الدفاع عن النفس وممارساتها من كافة شرائح المجتمع الأردني من عسكريين و مدنيين وكذلك توحيد وتنظيم مدارس التدريب التي كانت تمارس في ذلك الوقت من قبل بعض المدارس في الأردن. وفي عام ١٩٩٣ تم فك ارتباط اتحادات العاب الدفاع عن النفس الثلاث كل إلى اتحاد منفصل وأصبح اتحاد التايكواندو منفصلاً برئاسته وفي نشاطاته، ومنذ ذلك الوقت حتى الوقت الحاضر والاتحاد يحظى بعناية خاصة و دعم وتوجيه مستمر من الأمير الحسن. و بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٢٤ تم اشهار المجلس الأعلى لاتحادات ألعاب الدفاع عن النفس (التايكواندو والكراتيه والجودو) برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم. و حقق الاتحاد الأردني للتايكواندو انجازات مميزه في عهد جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين وشهد قفزة نوعية وتطوراً بارزاً من خلال دعم جلالته وتوجيهاته الرشيدة حيث تحققت الانجازات التالية في عهده الميمون والتي كان من أهمها حصول الأردن على أول ميدالية أولمبية في تاريخه عن طريق رياضة التايكواندو بواسطة لاعب التايكواندو أحمد أبو غوش والتي تعد انطلاقة جديدة لرياضة التايكواندو، كما حصل الأردن على (١٦٧) مائة وسبعة وستين ميدالية ذهبية و (١٣٠) مائة وثلاثين ميدالية فضية و (١٩٦) مائة و ستة وتسعين برونزية. كما قام الاتحاد الأردني للتايكواندو باستضافة و تنظيم البطولة الآسيوية والعربية والدولية خلال هذا العهد المبارك ، والتي من أبرزها استضافة البطولات العربية الأولى للناشئين عام٢٠٠٠ وبطولة آسيا الخامسة عشرة عام ٢٠٠٢ ، وبطولة الحسن الدولية و بطولة آسيا الرابعة للناشئين ٢٠٠٧.

ويعود الفضل في دخول لعبة التايكواندو إلى الأردن إلى الملك الراحل الحسين بن طلال طيب الله ثراه، فقد أرتأى المغفور له الحسين بن طلال المعظم ان يدخل رياضة التايكواندو إلى صفوف القوات المسلحة الأردنية عام ١٩٧٣ بعد ان وجد ان هذه اللعبة تعتبر من اساسيات الدفاع عن النفس ويحتاج اليها الجندي لأداء واجباته بصورة رئيسية، فأمر جلالته بضرورة ممارسة هذه اللعبة لتطوير مستوى الجندي الأردني والارتقاء بأدائه .

تعد رياضة التايكواندو من الرياضات الشعبية في الأردن وتتمتع بقاعدة شعبية واسعة حيث يتواجد في الأردن مئة و عشر مراكز لتدريب التايكواندو، وهناك اكثر من خمسون ألف لاعب حاصلين على الحزام الأسود بمختلف درجاته. (الاتحاد الأردني للتايكواندو ٢٠١٧)

ثانيا : الدراسات السابقة

- أجرى وليم ، وفريدرك ، ودافس (١٩٨٩)، دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية والسلوك القيادي والمناخ التنظيمي السائد والاشراف، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) معلم، يعملون في ولاية (كونتكتيت Connecticut) الأمريكية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج ان اسن ودرجة المسؤولين والجنس ما هي إلا عوامل تنبؤية للرضى العام لدى أفراد العينة ، واوصى الباحثين بضرورة تعزيز العلاقات مع الزملاء لما لها من اثر على ظروف العمل .

- اما مايكل وميشيل (١٩٩٤)، قاما بدراسة هدفت إلى تحسين الأداء الإداري للقادة والتعرف على عملية اتخاذ القرار، وحدود الأفراد في عملية المشاركة، وتكونت عينة الدراسة من الأفراد المشاركين في برنامج إعداد العاملين في التربية الرياضية في أمريكيا، وأظهرت النتائج أن القدرة على اتخاذ القرار اهم الصفات التي يجب ان يتمتع بها القائد، كما لا يوجد توافق بين أهداف المنظمة وأهداف الدولة ، واوصى الباحثان بضرورة رفع قدرات القادة في اتخاذ القرارات الصائبة ، كما اوصيا بتحسن مستوى العلاقات الانسانية لدورها في تحسين اداء القادة

- أجرى كيم (١٩٩٧)، دراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات التي تختص بعمل المدراء في المراكز الرياضية في الجمهورية الكورية، وقد تم تحديد (٥٩) كفاية، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٧٥) فرد من المحترفين في الإدارة الرياضية، وأظهرت النتائج أن المستوى الإداري والوضع التنظيمي كان له أثر كبير، وأن الكفايات (القيادة، والاتصال، وفهم طبيعة العمل) لها أهمية كبيرة ، واوصى الباحث بضرورة تعزيز الكفايات ذات الاثر الاكبر لما لها من اهمية في عمل مدراء المراكز الرياضية .

- اجرى أوفرت وتريجنال (1997) دراسة هدفت الى التعرف على اهم العمليات المستخدمة بواسطة المديرين الرياضيين لتقييم افراد الادارة في الجامعة المحلية (University of North Carolina academic) واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة الدارسة من (١٩٥) فرد من مدير رياضي واداري، وكانت اهم النتائج وجود فروق في الادراك بين الافراد ومديري الرياضة في المعايير التي يتم فيها التقييم ومتى يجب التقييم ، نقص التواصل بين مديري

الرياضة والافراد ، واوصى الباحث بضرورة وضع معايير للتوافق بين مديري الرياضة وكبار الافراد لتقييم الافراد .

- أجرت الترك (٢٠٠١)، دراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات الإدارية الممارسة لأعضاء الاتحادات الرياضية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٢) فرد، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة الكفايات الإدارية (التخطيط، والاشراف، والتنظيم والتنفيذ، والاتصال والتفاعل) لأعضاء الاتحادات كانت متوسطة ، واوصت الباحثة بإقامة دورات متخصصة لأعضاء الاتحادات لرفع مستوى الكفايات الادارية .

- هدفت دراسة جياي (٢٠٠١) إلى التعرف تقويم الكفايات الإدارية لرؤساء الأندية الرياضية في محافظتي أربيل ودهوك من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية والمدربين وأجريت الدراسة على عينة من (١٣٠) فرد منهم (٧٧) عضو هيئة إدارية و (٥٣) مدرباً واستخدم استمارة استبيان بلغت عدد فقراتها (٤٥) فقرة موزعة على ستة مجالات ، واستنتج الباحث ارتقاء مستوى الكفايات الإدارية لرؤساء الأندية الرياضية لمحافظتي أربيل ودهوك إلى مستوى الدلالة المعنوية في جميع الكفايات الإدارية من وجهة نظر الإداريين والمدربين .

- أجرى المومني (٢٠٠٣)، دراسة هدف إلى التعرف على الكفايات الإدارية اللازمة لمشرفي المراكز الشبابية، وشملت عينة البحث (٦٥) مشرفا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وأظهرت النتائج ن هناك تباينا في درجة الاهمية للكفايات الإدارية من قبل مشرفي مراكز الشباب، وكم أظهرت النتائج أن هناك فروق دالة إحصائيا لممارسة الكفايات الإدارية التابع لمتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس .

- قام النعمة (٢٠٠٤)، بدراسة هدفت إلى التعرف على الأداء التنظيمي لمسؤولي الاندية الرياضية في محافظة نينوى، وشملت عينة الدراسة (١١٠) عضوا من الهيئات الإدارية والمدربين واللاعبين ،وتم تصميم استبانة مكونة من (٦٥) فقرة، وأظهرت النتائج ان أداء رؤساء الاندية الرياضية بدرجة كبيرة، وكما أظهرت النتائج ان الأداء التنظيمي في اندية مركز المحافظة اكبر منه خارج مركز المحافظة .

- اما دراسة الغويري (٢٠٠٥) والتي بدراسة هدفت إلى تقويم واقع الأداء الإداري لإدارات مراكز الشباب في الأردن من وجهة نظر المنتسبين لهذه المراكز، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤١٤) منتسب ومنتسبة لمراكز الشباب في الأردن، واستخدم الباحث الاستبيان مكون من (٥٠) فقرة موزعة على ستة محاور حيث أظهرت نتائج الدراسة أن محور المهارات الاجتماعية والنفسية احتل المرتبة الأولى ، ومحور الإمكانات والتسهيلات المرتبة الأخيرة ، واوصى بضرورة دراسة واقع مراكز الشباب بشكل عام والاداري بشكل خاص . واوصى بضرورة تـأهيل الاداريين والمشرفين على ايدي متخصصين .

- هدفت دراسة زغلول، الحسيني (٢٠٠٦) إلى تقويم الأداء الإداري للاتحاد المصري للجمباز، وتكونت عينة البحث من ٢٠ عضوا وتكونت فقرات الأداة من اربع محاور "التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة "وتكونت من ٩٩ فقرة وأظهرت النتائج ان الإمكانات المتوفرة لا تتناسب مع أهداف الاتحاد وعدد البطولات المقامة غير كافية لإعداد اللاعبين ولا يوجد بند خاص لتأهيل الإداريين ومسؤوليات العاملين لدى الاتحاد غير واضحة ، واوصى الباحث بوضع بند خاص لتأهيل الاداريين بالاتحاد كما اوصى بوضع توصيف لجميع العاملين بالاتحاد .

- قام المطيري (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى تقويم الأداء الإداري بالأندية الرياضية بدولة الكويت من خلال تحليل الواقع وتكونت عينة الدراسة من (١٤) نادي مكونة من أعضاء مجلس الإدارة والأفراد العاملين بالأندية والمدربين والفنيين وبلغ عدد العينة ٢٣٦ فرد وتم تصميم أداة مكونة من ٥٥ فقرة وأظهرت النتائج أن الخطط لا تتناسب مع الإمكانات المتوفرة واختيار المدربين يكون وفق الأهواء الشخصية ، واوصى الباحث بضرورة اقامة دورات لصقل وتدريب جميع القادة ومن لهم صلة بالعمل الشابي ، كما اوصى بعدم استلام القادة الرياضيين ادارة الاندية الرياضية الا بعد اجتياز دورات متخصصة.

- ومن جانب اخر اجرى خلف (٢٠١١) دراسة هدفت إلى قياس الأداء الإداري لإداريي الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربون وتكونت عينة الدراسة من قسمين قسم لتصميم وبناء المقياس وعددها ٥٨ مدربا وعينة التطبيق وشملت ٤٣ مدربا للألعاب الفرقية وتكونت فقرات المقياس من ٨٦ فقره وأظهرت النتائج عدم مناسبة الإمكانات وعدم وجود معايير مقننة لاختيار المدربين وعدم وجود دورات لتطوير وصقل الإمكانات الإدارية للإداريين ، واوصى الباحث باعتماد

المقياس لغرض القياس الاداء الاداري للإداريين من وجهة نظر المدربين ، كما اوصى بتوفير كافة الامكانات المادية للإداريين بهدف انجاح العمليات الادارية .

- قام الباحثون محمد، محمد، وكاطع ،عادل ،وهلول ،علي (٢٠١٢) بدراسة هدفت التعرف إلى تقويم أداء رؤساء أندية المنطقة الجنوبية في العراق من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية والمدربين وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) فرد تم تطبيق الاستبانة عليهم واستنتج الباحث امتلاك رؤساء الأندية الرياضية للمهارات الإدارية متمثلة (التخطيط، القيادة، وتنظيم العمل، والمتابعة والرقابة، العلاقات الإنسانية، والتوجيه والإشراف) من وجهة نظر الإداريين والمدربين وامتلاك رؤساء الأندية الرياضية للكفايات الإدارية أهلتهم للحصول على تقويم إيجابي من وجهة نظر الإداريين والمدربين .

- وفي دراسة اخرى قام بها جواد (٢٠١٢) والتي هدفت لتصميم وبناء وتطبيق مقياس لتقييم تنظيم بطولات ألعاب القوى في مصر وتكونت عينة الدراسة من الاتحاد المركزي لألعاب القوى والاتحادات الفرعية التابعة له ولجان التنظيم وتكون الاستبيان من (٥٤) فقرة من أربع محاور (محور إداري وتنسيقي، ومحور فني، ومحور مالي وإعلامي، ومحور تحكيمي) وكانت أبرز النتائج أن هناك ضعف في الجانب الإداري والتنسيقي والجانب الإعلامي والتنسيقي ، واوصى الباحث بضرورة الاعتماد على المقياس لتقييم البطولات . كما اوصى بضرورة الاطلاع على فقرات المقياس قبل تنظيم أي بطولة.

- اما دراسة قشطة (٢٠١٣) والتي هدفت إلى تقويم العمل الإداري في الاتحاد الفلسطيني لكرة اليد في ضوء معايير الجودة الشاملة واستخدم الباحث ثلاث أنواع من الاستمارات وتكونت عينة الدراسة من ٦٠ عضوا أساسيا و٣٠ عضوا للعينة الاستطلاعية وأظهرت النتائج عدم توفر الإمكانات المادية وعدم توفر الخبرة لدى الأفراد في تطبيق معايير الجودة الشاملة كما أظهرت النتائج أن هناك قصوراً وضعفاً في وضع أهداف واضحة ، واوصى بضرورة العمل على اعداد الكوادر المؤهلة والمتخصصة في المجال الاداري والفني ، وضرورة التدريب المستمر للإداريين والفنيين .

- وفي دراسة الشراري (٢٠١٥) التي هدفت إلى التعرف على مستوى دراجة الأداء الإداري والتربوي للمؤسسات الرياضية في المنطقة الشمالية بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (٧٩) مدربا متخصصين بالألعاب الجماعية، وتم تكوين استبانة مكونة من (٣٨)

فقرة تم تطبيقها على العينة، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الجانب الإداري والتربوي بدرجة كبيرة، واوصى الباحث بضرورة اجراء ابحاث مماثلة تشمل مناطق اخرى في المملكة ، وجاءت اهم التوصيات بضرورة اجراء القياس والتقييم بشكل مستمر لأعضاء المؤسسات الرياضية . وايضا اوصى بعقد دورات تدريبية ادارية مبنية على اسس علمية .

- أجرى أبوخرمة (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى بناء مقياس لتقييم مؤشرات أداء الاتحادات الرياضية الفلسطينية ، والتعرف على اداء بعض الاتحادات بعد تطبيق المقياس عليها والبحث في الفروق بينهما تبعا لمتغير نوع الاتحاد ، وتكونت عينة الدراسة من ١١٨ فرد تم اختيارهم بالطريقة العمدية ،واستخدم المنهج الوصفي ، وتم تصميم مقياس مكون من (٥٩) فقرة ،وكنت اهم النتائج انه توصل الى بناء لتقييم مؤشرات اداء الاتحادات الرياضية الفلسطينية ، كما اظهرت النتائج أن تقييم الاتحادات الرياضية ضعيف يعزى لمتغير الاتحاد ، اوصى الباحث بتطبيق المقياس من قبل اللجنة الاولمبية الفلسطينية في تقييم الاتحادات الفلسطينية ، كما اوصى بضرورة الاستعانة بنتائج المقياس في تطوير اليات عمل الاتحادات .

التعليق على الدراسات السابقة :

بعد النظرة التحليلية لجميع الدراسات السابقة تبين ان هنالك دراسات هدفت لتقييم الاداء الاداري ، مثل دراسة الشراري (٢٠١٥) ، قشطة (٢٠١٣) ومحمد (٢٠١٢) و خلف (٢٠١١) والمطيري (٢٠١١) و زغلول (٢٠٠٦) الغويري (٢٠٠٥)، ودراسات هدفت الى معرفة الكفايات الادارية مثل دراسة جياي(٢٠٠١) و دراسة المومني(٢٠٠٣) و الترك (٢٠٠١) و كيم (٢٠٠١). كما ان هناك دراسات هدفت لتصميم وبناء مقياس للتقييم مثل دراسة ابو خرمة (٢٠١٥) وجواد (٢٠١٢) ، وهنالك دراسات اظهرت ضعف في العمليات والاداء الاداري مثل دراسة ابو خرمة (٢٠١٥) وقشطة (٢٠١٣) وجواد (٢٠١٢)، كما ان هناك دراسات اظهرت ارتفاع في مستوى الجانب الاداري مثل دراسات الشراري و دراسة محمد (٢٠١٢) . كما اظهرت بعض الدراسات ان هناك دلالة احصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ماذا استفاد الباحث من الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ،استفاد الباحث منها في تحديد اهم العمليات الادارية والتي حددت (التخطيط، التنظيم ، التوجيه والاشراف) كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد المنهج المستخدم حيث استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد مجتمع الدراسة ، كما ساعدت الباحث على صياغة فقرات اداة الدراسة ، كما تفردت الدراسة بانها الدراسة الوحيدة التي بحثت في مجال تقييم العمليات الادارية في مراكز التايكواندو على حد علم الباحث ، كما اختلفت بأنها قامت ببناء أداة للعمليات الادارية لمراكز التايكواندو على عكس اغلب الدراسات السابقة كانت موجهه للاتحاد بشكل عام وهذا يعطي هذه الدراسة خصوصية واهمية.

الفصل الثالث

اجراءات الدراسة

١- منهج الدراسة

٢- مجتمع الدراسة

٣- عينة الدراسة

٤- أداة الدراسة

٥- صدق أداة الدراسة

٦- ثبات أداة الدراسة

٧- المعالجة الإحصائية

إجراءات الدراسة

المنهج المستخدم

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمتة لطبيعة هذه الدراسة

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مراكز التايكواندو من مدربين وإداريين وحكام ومالكين وعددهم ٢٦٣ فرداً حسب سجلات الاتحاد الأردني للتايكواندو.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (١٠٤) من أفراد المجتمع العاملين في مراكز التايكواندو منهم (٦٨) ذكور و(٣٦) إناث، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من الحاضرين في بطولة سيؤول للتايكواندو المقامة في صالة الأمير راشد لرياضات الدفاع عن النفس في العاصمة عمان والتي أقيمت بتاريخ ٢٢-٢٠١٧\٩\٢٣ والجدول رقم (١) يبن توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

جدول (١) وصف أفراد عينة الدراسة تبعا متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	68	65.38
	أنثى	36	34.62
	المجموع	104	100
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	14	13.46
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	37	35.58
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	28	26.92
	من ١٥ سنة فأكثر	25	24.04
	المجموع	104	100
المؤهل	ماجستير	15	14.42
	بكالوريوس	55	52.88
	أقل من بكالوريوس	34	32.69
	المجموع	104	100
الوظيفة	مدرب	41	39.42

	حكم	30	28.85
	إداري	18	17.31
	مالك	15	14.42
	المجموع	104	100

أداة الدراسة :

قام الباحث بتصميم الاستبانة مكونة من (٥٢) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، وهي (التخطيط، التنظيم، والتوجيه والإشراف والرقابة)، وذلك بالاعتماد على المراجع العلمية التالية (أبوحليمة ٢٠٠٤ وأبو خرمة ٢٠١٥ الربيعي ٢٠١٠ والشافعي ٢٠١٠) والدراسات السابقة التالية دراسة الشراري (٢٠١٥) ودراسة قشطة (٢٠١٣) ودراسة المطيري (٢٠١١) ودراسة الترك(٢٠٠١) ودراسة جواد (٢٠١٢) واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتحديد الإجابة عن فقرات المجالات الأربعة، ملحق رقم (١) يبين الاستبانة في صورتها النهائية، و تم توزيعها على أفراد العينة في بطولة مركز سيؤول للتايكواندو في صالة الأمير راشد لرياضات الدفاع عن النفس في العاصمة عمان حيث أقيمت البطولة يومي الجمعة والسبت الموافق ٢٢و٢٣/٩/٢٠١٧، حيث تم الاجتماع بأفراد العينة والشرح لهم عن المطلوب، حيث قام أفراد العينة بتعبئتها حسب المطلوب بحضور الباحث وتسليمها مباشرة بعد التعبئة .

صدق الأداة

قام الباحث بإجراء صدق المحتوى على أداة الدراسة وذلك بعرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين من ذوي الاختصاص لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم عليها، والملحق رقم (٢) يبين أسماء المحكمين ورتبهم العلمية ومكان العمل .

ثبات الأداة

قام الباحث باستخدام معادلة معامل الثبات (كرونباخ الفا)لاستخراج معامل الثبات لأداة الدراسة (الاستبانة)

جدول (٢) نتائج ثبات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن بأسلوب (كرونباخ ألفا)

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ
١	مجال التخطيط	١٣	٠.٩٤٢
٢	مجال التنظيم	١٠	٠.٩٣٤
٣	مجال التوجيه والإشراف	١٠	٠.٩٢٣
٤	مجال الرقابة	١٤	٠.٨٩٤
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	٤٧	٠.٩٧٤

يبين الجدول (٢) أن مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تتمتع بقيم إتساق داخلي بدرجة عالية حيث بلغت لفقرات مجال التخطيط ٠.٩٤٢ وبلغت ٠.٩٣٤ لفقرات مجال التنظيم وبلغت ٠.٩٢٣ لفقرات مجال التوجيه وبلغت ٠.٨٩٤ لفقرات مجال الرقابة كما بلغت لفقرات الدرجة الكلية للعمليات الإدارية ٠.٩٧٤ وتعد جميع هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة وتشير إلى قيم ثبات مناسبة علما أن القيمة القصوى التي يمكن أن يصلها الثبات هي الواحد الصحيح

المعالجة الإحصائية

استخدم الباحث الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية واختبار (T test) واختبار (ONE WAY ANOVA) واختبار شيفية ومعامل الثبات ومعامل الارتباط بيرسون.

الفصل الرابع

عرض النتائج

عرض النتائج وتفسيرها

للاجابة على التساؤل الاول

- ما هي اداة التقييم للعمليات الادارية في مراكز التايكواندو؟

للاجابة على هذا التساؤل قام الباحث بتصميم اداة مكونة من اربع مجالات هي محال (التخطيط ، التنظيم ، التوجية والاشراف ، الرقابة) وتم استخراج الصدق البنائي لكل مجال من مجالات الاداة وكل فقرة من فقرات المجال والجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣) الصدق البنائي لفقرات كل مجال من مجالات تقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن

رقم الفقرة	التخطيط	التنظيم	الاشراف والتوجيه	الرقابة
١	٠.٨٢٩	٠.٨٠٩	٠.٧٩٨	٠.٧٢٣
٢	٠.٨٣٧	٠.٨٣١	٠.٨٦٠	٠.٧٠٦
٣	٠.٧٧٧	٠.٨٣٧	٠.٨٤٤	٠.٦٨٦
٤	٠.٧٨٠	٠.٧٨١	٠.٧٤٦	٠.٧٩٩
٥	٠.٨٦٢	٠.٨٢٤	٠.٧٨٧	٠.٧٢٦
٦	٠.٧٩٧	٠.٧٩٤	٠.٧٩٢	٠.٧٥٢
٧	٠.٧٢٤	٠.٨٠٢	٠.٧٦٥	٠.٧٩٥
٨	٠.٧٣٩	٠.٧٢٤	٠.٨٣١	٠.٦٧٨
٩	٠.٧٦٩	٠.٧٨٥	٠.٧٥٢	٠.٦٢٢
١٠	٠.٧٥٨	٠.٧٧١	٠.٧١٥	٠.٧١٦
١١	٠.٧٢٩			٠.٧٠٣
١٢	٠.٧٥٧			٠.٥٧٨
١٣	٠.٧٣٥			٠.٦٥١
١٤				٠.٦١٥

يبين الجدول قيم العلاقة (باستخدام معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل فقرة من الفقرات الممثلة لمجالات اداة التقييم والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه الفقرة كمؤشر للصدق البنائي التقاربي للفقرات الممثلة للمجال. وباستعراض قيم العلاقات في مجال التخطيط يتبين ان ادناها كان في الفقرة رقم (٧) اذ بلغت قيمة علاقة هذه الفقرة بالدرجة الكلية للتخطيط (٠.٧٢٤) اما في مجال التنظيم فقد كانت اقل قيم للعلاقات المبينه من خلال الفقرة رقم (٨) اذ بلغت هذه القيمة (٠.٧٢٤) وفي مجال الاشراف والتوجيه فقد كانت ادنى قيمة للعلاقة في الفقرة رقم (١٠) اذ بلغت (٠.٧١٥) اما بالنسبة لادنى قيمة في العلاقة في مجال الرقابة فقد تبينت من خلال الفقرة رقم (١٢) اذ بلغت (٠.٥٧٨). وقد تمت الاشارة الى الحد الادنى في قيم العلاقات على اعتبار ان هنالك حد ادنى يجب ان لاتقل عنه قيم العلاقات بهدف التأكد من مدى ارتباط الفقرة بمجالها كمؤشر للصدق وعادة ما تكون هذه القيم ٠.٤٠ وهي القيمة المستخدمة في العديد من الدراسات ومنها ما يقبل العلاقات بحد ادنى ٠.٥٠ وهي مؤشر افضل وبالرجوع الى القيم المبينة في

الجدول يتبين ان اقل قيم تم الحصول عليها كانت (٠.٥٧٨) في الفقرة رقم (١٢) في مجال الرقابة وبالتالي فان اقل قيمة تم الحصول عليها كانت اكبر من القيمتين المرجعيتين (٠.٤٠) و (٠.٥٠) التي تعتمدها الدراسات ما يساعد بالاستنتاج بارتباط فقرات كل مجال بالمجال المفترض ان تكون فيه وتمثله اي يتم الاستنتاج بصدق هذه المجالات. كما وتجدر الاشارة الى ان جميع هذه قيم هذه العلاقات كانت دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠٥ حيث ان جميع قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت اقل من ٠.٠٥

جدول (٤) الصدق البنائي لفقرات كل مجال من مجالات تقييم العمليات الادارية لمراكز التايكواندو في الاردن

رقم الفقرة	قيمة العلاقة
التخطيط	٠.٨٢٩
التنظيم	٠.٨٣٧
الاشراف والتوجيه	٠.٧٧٧
الرقابة	٠.٧٨٠

يبين الجدول قيم العلاقة (باستخدام معامل ارتباط بيرسون) بين درجة والدرجة الكلية للأداة موضوع الدراسة كمؤشر للصدق البنائي التقاربي للفقرات الممثلة للمجال. وباستعراض قيم العلاقات يتبين انها بلغت لمجال التخطيط (٠.٨٢٩) اما في مجال التنظيم فقد بلغت هذه القيمة (٠.٨٣٧) وفي مجال الاشراف والتوجيه فقد بلغت (٠.٧٧٧) اما بالنسبة لقيمة العلاقة في مجال الرقابة فقد اذ بلغت (٠.٧٨٠). ومن المعلوم ان هنالك حد ادنى يجب ان لا تقل عنه قيم العلاقات بهدف التأكد من مدى تمثيل المجالات (كمتغيرات) لموضوع الدراسة كمؤشر للصدق حيث عادة ما تكون هذه القيم ٠.٤٠ وهي القيمة المستخدمة في العديد من الدراسات ومن الدراسات ما يقبل العلاقات بحد ادنى ٠.٥٠ وهي مؤشر افضل وبالرجوع الى القيم المبينه يتبين ان جميع القيم التي تم الحصول عليها كانت اكبر من القيمتين المرجعيتين (٠.٤٠) و (٠.٥٠) ما يساعد بالاستنتاج بصدق هذه المجالات كم يجب ان تتم الاشارة الى ان كما وتجدر الاشارة الى ان جميع هذه قيم هذه العلاقات كانت دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠٥ حيث ان جميعها اقل من ٠.٠٥

المجال	الفقرات الايجابية	الفقرات السلبية
التخطيط	جميع الفقرات	لا يوجد
التنظيم	جميع الفقرات	لا يوجد
التوجية والاشراف	جميع الفقرات	لايوجد
الرقابة	١الى ٩ و١٣و١٤	الفقرة ١٠+١١

يكون حساب الفقرات الايجابية بتوزيع النتائج من الاعلى الى الادنى ولكن في الفقرات السلبية يتم عكس النتائج

للإجابة على التساؤل الثاني

- ما درجة تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن

للإجابة على هذا التساؤل فقد قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات الممثلة للعمليات الإدارية كما استخدم الباحث مقياسا تصنيفيا خماسيا متوافقا مع عدد البدائل التي استخدمتها أداة الدراسة (وهي خمسة بدائل) بهدف تقدير مستويات المتوسطات الحسابية التي توصلت اليها النتائج وذلك على النحو الاتي

١.٠٠ – ١.٨٠ منخفض جدا

١.٨١ – ٢.٦٠ منخفض

٢.٦١ – ٣.٤٠ متوسط

٣.٤١ – ٤.٢٠ مرتفع

٤.٢١ – ٥.٠٠ مرتفع جدا

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
1	مجال التخطيط	3.42	0.88	68.4	مرتفع	١
2	مجال التنظيم	3.17	1.01	63.4	متوسط	٢
٣	مجال التوجيه والاشراف	3.16	0.96	63.2	متوسط	٣
٤	مجال الرقابة	3.13	0.81	62.6	متوسط	٤
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	3.22	0.84	64.4	متوسط	

يلاحظ من الجدول (٥) أن مستوى الدرجة الكلية لمجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٢٢) بأهمية نسبية (٦٤.٤٠)، وجاء مستوى المجالات بين متوسط ومرتفع، إذ ترأوحت المتوسطات الحسابية بين(3.42 – 3.13)، وجاءت في الرتبة الأولى مجال التخطيط بمتوسط حسابي(٣.٤٢) وأهمية نسبية (٦٨.٤٠)، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال الرقابة بمتوسط حسابي (٣.١٣) بأهمية نسبية (٦٢.٦٠) .

وقد تم تحليل مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن وفقاً لفقراتها وذلك على النحو التالي:

أولا: مجال التخطيط

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمجال التخطيط والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
١	يوجد للمركز أهداف واضحة ومحددة	3.72	0.86	74.4	مرتفع	١
٨	يضع المركز خطط لتوسيع قاعدة المشاركة باللعبة	3.64	1.23	72.8	مرتفع	٢
٢	للمركز رؤية ورسالة واضحة متفق عليها من قبل اعضاء إدارة المركز	3.62	0.92	72.4	مرتفع	٣
٥	يوجد معايير واضحة لتحقيق الأهداف	3.55	1.14	71.0	مرتفع	٤
٦	يتم اعداد خطط المركز بناء على خطة الاتحاد	3.55	1.31	71.0	مرتفع	٤
٧	يعد التخطيط بناء على الإمكانات المتوفرة في المركز	3.49	1.17	69.8	مرتفع	٦
٤	يوجد سياسات واجراءات عمل مكتوبه في ضوء الأهداف	3.42	0.97	68.4	مرتفع	٧
٩	أهداف المركز الموضوعة قابلة للتحقيق	3.41	1.14	68.2	مرتفع	٨
3	توضع الأهداف للمركز من قبل متخصصين	3.36	0.99	67.2	متوسط	٩
١٠	تتعأون إدارة المركز مع المدربين في وضع خطط المركز	3.31	1.22	66.2	متوسط	١٠
١١	تراعي إدارة المركز مستويات التخطيط المختلفة (قصير.متوسط ،طويل)	3.22	1.17	64.4	متوسط	١١
١٢	توجد خطط تنمية مهنية لتطوير أداء اداري المركز	3.13	1.26	62.6	متوسط	١٢
١٣	يتم التخطيط للمركز بناء على ميزانية واضحة مسبقا	3.00	1.35	60.0	متوسط	١٣
	مجال التخطيط	3.42	0.88	68.4	مرتفع	

يلاحظ من الجدول (٦) أن مستوى مجال التخطيط كان مرتفعا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٤٢) بأهمية نسبية (٦٨.٤٠)، وجاء مستوى فقرات المجال بين متوسط ومرتفع، إذ تراأوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٠– ٣.٧٢)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (١) وهي "يوجد

للمركز أهداف واضحة ومحددة "بمتوسط حسابي (٣.٧٢) و بأهمية نسبية (٧٤.٤٠)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (١٣) وهي "يتم التخطيط للمركز بناء على ميزانية واضحة مسبقا "بمتوسط حسابي (٣.٠) بأهمية نسبية (٦٠.٠) .

ثانيا: مجال التنظيم

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمجال التنظيم والجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التنظيم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
٨	هناك تعليمات تنظيمية واضحه للعاملين في المركز	3.32	1.46	66.4	متوسط	١
٩	تراعي التعليمات مبدأ الثواب والعقاب	3.27	1.33	65.4	متوسط	٢
٧	يوجد سجلات ماليه منظمة وحسب الاصول الماليه	3.26	1.31	65.2	متوسط	٣
١	يوجد للمركز هيكل تنظيمي واضح ومكتوب	3.18	1.15	63.6	متوسط	٤
٤	يوجد وصف للمؤهلات المطلوبه لكل وظيفة في مراكز التايكواندو	3.15	1.26	63.0	متوسط	٥
٣	يوجد وصف وظيفي للوظائف المدرجه في الهيكل التنظيمي للمركز	3.13	1.17	62.6	متوسط	٦
٦	هناك الية عمل مشتركة بين الاقسام الفنية والإدارية	3.13	1.27	62.6	متوسط	٦
١٠	هناك استقلالية في اتخاذ القرارات الإدارية	3.11	1.34	62.2	متوسط	٨
٢	**الهيكل التنظيمي يبين الوظائف والمسؤوليات بشكل واضح ومحدد**	3.06	1.17	61.2	متوسط	٩
٥	الهيكل التنظيمي يتم وفق التخصصية	3.06	1.29	61.2	متوسط	٩
	مجال التنظيم	3.17	1.01	63.4	متوسط	

يلاحظ من الجدول (٧) أن مستوى مجال التنظيم كان متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.١٧) بأهمية نسبية (٦٣.٤٠)، وجاء مستوى فقرات المجال متوسط، إذ ترأوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٣٢– ٣.٠٦)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٨) وهي "هناك الية عمل مشتركة بين الاقسام الفنية والإدارية "بمتوسط حسابي (٣.٣٢) و بأهمية نسبية (٦٦.٤٠)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٢) والتي تنص على "الهيكل التنظيمي يبين الوظائف والمسؤوليات بشكل واضح ومحدد "والفقرة رقم (٥) وهي "الهيكل التنظيمي يتم وفق التخصصية "بمتوسط حسابي (٣.٠٦) بأهمية نسبية (٦١.٢٠) لكل منهما

ثالثا: مجال التوجيه والاشراف

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمجال التوجيه والاشراف والجدول (٨) يبين ذلك.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التوجيه والاشراف مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
٥	التوجيه للعاملين للمركز يتم من خلال اللقاء الجماعي	3.40	1.19	68	متوسط	١
٢	هناك اشراف مباشر على تنفيذ البرامج في المركز	3.37	1.30	67.4	متوسط	٢
٤	التوجيه للعاملين للمركز يتم من خلال اللقاء الفردي	3.33	1.18	66.6	متوسط	٣
١	يقوم اداريي المركز يتوجيه المدربين لتنفيذ العملية التدريبية بشكل سليم	3.32	1.18	66.4	متوسط	٤
3	يوجد مرونه من قبل الإدارة في اعطاء التوجيهات والتعليمات للمدربين	3.27	1.22	65.4	متوسط	٥
٦	اداريي المركز يمتلكون الخبرة الكافية لتقديم التوجيه	3.14	1.29	62.8	متوسط	٦
٧	يمتاز التوجيه بالاستمرارية وبالأوقات المناسبة	3.13	1.22	62.6	متوسط	٧
٩	تستند العملية الإدارية للتوجيه والاشراف على التغذية الراجعة للعاملين	2.95	1.33	59.0	متوسط	٨
٨	يمتلك اداريي المركز القدرة على التوجيه الضروري والمناسب اللاعبين	2.87	1.24	57.4	متوسط	٩
١٠	يمتلك اداريي المركز القدرة على التغذية الراجعة التصحيحية	2.81	1.34	56.2	متوسط	١٠
	مجال التوجيه والاشراف	3.16	0.96	63.2	متوسط	

يلاحظ من الجدول (٨) أن مستوى مجال التوجيه والاشراف كان متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.١٦) بأهمية نسبية (٦٣.٢٠)، وجاء مستوى فقرات المجال متوسط، إذ ترأوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٤٠– ٢.٨١)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٥) وهي "التوجيه للعاملين للمركز يتم من خلال اللقاء الجماعي "بمتوسط حسابي (٣.٤٠) و بأهمية نسبية (٦٨.٠)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (١٠) وهي "يمتلك اداريي المركز القدرة على التغذية الراجعة التصحيحية "بمتوسط حسابي (٢.٨١) بأهمية نسبية (٥٦.٢٠) .

رابعا: مجال الرقابة

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمجال الرقابة والجدول (٩) يبين ذلك.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الرقابة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
١٤	تساعد الرقابة على توفير الجهد والوقت	3.48	1.34	69.6	مرتفع	١
١٣	تساعد الرقابة على الاستغلال الامثل للموارد	3.40	1.25	68.0	متوسط	٢
٧	تقييم اداريي المركز يتم بشفافيه وموضوعيه ويخدم المصلحة العامة	3.25	1.18	65.0	متوسط	٣
٤	يتم اتخاذ اجراءات مناسبة لتصحيح الاخطاء	3.23	1.06	64.6	متوسط	٤
٩	تتدخل إدارة المركز بتقييم اللاعبين بالاضافة إلى تقييم المدربين	3.21	1.37	64.2	متوسط	٥
١١	تقارن إدارة المركز بين ما تم انجازه وماهو وجود ضمن الأهداف	3.18	1.16	63.6	متوسط	٦
٨	تتم الرقايه الإدارية على مدار العام	3.17	1.21	63.4	متوسط	٧
٣	يتم تحليل الاخطاء للوقوف على اسبابها	3.11	1.24	62.2	متوسط	٨
٦	يمتلك اداريي المركز القدرة على التنظيم الصحيح	3.07	1.29	61.4	متوسط	٩
١٠	اسلوب الرقابه المطبق منفر	3.01	1.32	60.2	متوسط	١٠
١٢	قرارات إدارة المركز صارمة وقطعية غير قابلة للنقاش	3.00	1.22	60.0	متوسط	١١
٥	تحديد المشكلات المتوقعة مسبقا ووضع حلول لها من قبل الإدارة	2.95	1.28	59.0	متوسط	١٢
١	يوجد معايير واضحة يعتمد عليها في عملية الرقابة	2.94	1.34	58.8	متوسط	١٣
٢	يتم مقارنة الأداء الفعلي مع المعايير الموضوعه لغرض تحديد القصور	2.86	1.26	57.2	متوسط	١٤
	مجال الرقابة	3.13	0.81	62.6	متوسط	

يلاحظ من الجدول (٩) أن مستوى مجال الرقابة كان متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.١٣) بأهمية نسبية (٦٢.٦٠)، وجاء مستوى فقرات المجال بين متوسط ومرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٤٨– ٢.٨٦)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (١٤) وهي "تساعد الرقابة على توفير الجهد والوقت "بمتوسط حسابي (٣.٤٨) و بأهمية نسبية (٦٩.٦٠)، وجاءت

في الرتبة الأخيرة الفقرة (٢) وهي "يتم مقارنة الأداء الفعلي مع المعايير الموضوعه لغرض تحديد القصور "بمتوسط حسابي (٢.٨٦) بأهمية نسبية (٥٧.٢٠) .

التساؤل الثاني : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الخبرة، الدرجة العلمية، الصفة الوظيفية ؟

أولا: الفروق في مجالات تقييم العمليات تبعا لمتغير الجنس

الجدول (١٠) نتائج اختبار "ت"للفروق بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مجال تقييم التخطيط	ذكر	68	3.57	0.79	٢.٥٥	٠.٠١٢
	أنثى	36	3.12	0.96		
مجال تقييم التنظيم	ذكر	68	3.32	1.00	٢.١٩	٠.٠٣٠
	أنثى	36	2.87	0.98		
مجال تقييم التوجيه والاشراف	ذكر	68	3.34	0.93	٢.٧٩	٠.٠٠٦
	أنثى	36	2.81	0.92		
مجال تقييم الرقابة	ذكر	68	3.33	0.73	٣.٥٣	٠.٠٠١
	أنثى	36	2.77	0.84		
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	ذكر	68	3.39	0.80	٢.٩٩	٠.٠٠٣
	أنثى	36	2.89	0.83		

تشير النتائج في الجدول (١٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تعزى لمتغير الجنس وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (٢.٩٩)، وبمستوى دلالة (٠.٠٠٣) حيث تعد هذه القيمة دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ت المحسوبة (٢.٥٥) وبمستوى دلالة (٠.٠١٢) لمجال التخطيط وبلغت (٢.١٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٣٠) لمجال التنظيم وبلغت (٢.٧٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٦) لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٣.٥٣) وبمستوى دلالة (٠.٠٠١) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيمة

مستوى الدلالة كانت أقل من (٠.٠٥) بحيث ان دلالة هذه الفروق كانت لصالح راي الذكور الذين عبروا عن قناعتهم بصورة اكبر حول عمليات التقييم..

ثانيا: الفروق في مجالات تقييم العمليات تبعا لمتغير الخبرة

الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الخبرة

المجالات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مجال التخطيط	أقل من ٥ سنوات	14	3.21	0.74
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	37	3.10	1.04
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	28	3.40	0.81
	من ١٥ سنة فأكثر	25	4.01	0.33
التنظيم	أقل من ٥ سنوات	14	2.88	0.98
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	37	2.92	1.07
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	28	3.21	0.95
	من ١٥ سنة فأكثر	25	3.64	0.88
مجال التوجيه والاشراف	أقل من ٥ سنوات	14	3.09	1.04
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	37	2.80	0.94
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	28	3.24	0.97
	من ١٥ سنة فأكثر	25	3.64	0.73
مجال الرقابة	أقل من ٥ سنوات	14	3.07	0.73
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	37	2.91	0.90
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	28	3.14	0.83
	من ١٥ سنة فأكثر	25	3.50	0.58
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	أقل من ٥ سنوات	14	3.06	0.83
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	37	2.93	0.92
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	28	3.25	0.81
	من ١٥ سنة فأكثر	25	3.70	0.53

يلاحظ من الجدول (١١) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الخبرة ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، والجدول (١٢) يبين ذلك:

جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مجال التخطيط	بين المجموعات	13.01	3	4.34	6.55	0.000
	داخل المجموعات	66.22	100	0.66		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	79.23	103			
التنظيم	بين المجموعات	8.95	3	2.98	3.09	0.031
	داخل المجموعات	96.66	100	0.97		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	105.61	103			
مجال التوجيه والاشراف	بين المجموعات	10.78	3	3.59	4.27	0.007
	داخل المجموعات	84.15	100	0.84		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	94.93	103			
مجال الرقابة	بين المجموعات	5.35	3	1.78	2.84	0.042
	داخل المجموعات	62.72	100	0.63		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	68.07	103			
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	بين المجموعات	9.10	3	3.03	4.77	0.004
	داخل المجموعات	63.60	100	0.64		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	72.69	103			

تشير النتائج في الجدول (١٢) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤ ٠.٠٥) بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الخبرة وذلك استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (٤.٧٧)، وبمستوى دلالة (٠.٠٠٤) حيث تعد هذه القيمة دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ف المحسوبة (٦.٥٥) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التخطيط وبلغت (٣.٠٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٣١) لمجال التنظيم وبلغت (٤.٢٧) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٧) لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٢.٨٤) وبمستوى دلالة (٠.٠٤٢) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من (٠.٠٥)

ولتحديد مصادر الفروق بين فئات متغير الخبرة حول المجالات الممثلة لعمليات التقييم الإدارية في مراكز التايكواندو فقد استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية ويوضح الجدول (١٣) نتائج هذا الاختبار

جدول (١٣) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لتحديد فئات متغير الخبرة التي تختلف حول المجالات الممثلة لعمليات التقييم الإدارية في مراكز التايكواندو

المجالات	المتوسط الحسابي	الخبرة	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	من ١٥ سنة فأكثر
مجال التخطيط	3.21	أقل من ٥ سنوات			*
	3.10	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات			*
	3.40	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات			
	4.01	من ١٥ سنة فأكثر			
التنظيم	2.88	أقل من ٥ سنوات			*
	2.92	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات			
	3.21	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات			
	3.64	من ١٥ سنة فأكثر			
مجال التوجيه والاشراف	3.09	أقل من ٥ سنوات			
	2.80	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات			
	3.24	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات			
	3.64	من ١٥ سنة فأكثر		*	
مجال الرقابة	3.07	أقل من ٥ سنوات			
	2.91	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات			
	3.14	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات			
	3.50	من ١٥ سنة فأكثر		*	
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	3.06	أقل من ٥ سنوات			
	2.93	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات			
	3.25	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات			
	3.70	من ١٥ سنة فأكثر		*	

تشير النتائج في الجدول في مجال التخطيط إلى ان فئة الخبرة ١٥ سنة فاكثر تختلف عن فئتي الخبرة اقل من ٥ سنوات و (من٥ إلى اقل من ١٠سنوات) بحيث ان دلالة هذا الفرق كان لصالح

فئة الخبرة من ١٥ سنة فاكثر صاحبة المتوسط الحسابي الاكبر وكما هو مبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية

وفي مجال التنظيم فقد تبينت الفروق بين فئة الخبرة الاقل (اقل من ٥ سنوات) والخبرة الاطول (١٥ سنة فاكثر) بحيث ان دلالة هذا الفرق كان لصالح وبافضلية لفئة الخبرة الاطول اي ١٥ سنة فاكثر والتي كان متوسطها الحسابي هو الاكبر

وفي مجال التوجيه والاشراف ومجال الرقابة والدرجة الكلية لتقييم العمليات الإدارية فقد تبينت الفروق بين فئة الخبرة من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات والخبرة الاطول (١٥ سنة فاكثر) بحيث ان دلالة هذا الفرق كان لصالح وبافضلية لفئة الخبرة الاطول اي ١٥ سنة فاكثر والتي كان متوسطها الحسابي هو الاكبر كما هو مبين ..

ثالثا: الفروق في مجالات تقييم العمليات تبعا لمتغير المستوى الأكاديمي

الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير المستوى الأكاديمي

المجالات	المستوى الأكاديمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مجال التخطيط	ماجستير	15	3.73	0.51
	بكالوريوس	55	3.30	0.96
	أقل من بكالوريوس	34	3.46	0.84
التنظيم	ماجستير	15	3.39	0.86
	بكالوريوس	55	3.08	1.07
	أقل من بكالوريوس	34	3.21	0.99
مجال التوجيه والاشراف	ماجستير	15	3.52	0.95
	بكالوريوس	55	3.01	1.00
	أقل من بكالوريوس	34	3.24	0.87
مجال الرقابة	ماجستير	15	3.37	0.68
	بكالوريوس	55	3.07	0.88
	أقل من بكالوريوس	34	3.13	0.75
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	ماجستير	15	3.50	0.65
	بكالوريوس	55	3.12	0.91
	أقل من بكالوريوس	34	3.26	0.79

يلاحظ من الجدول (١٤) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير المستوى الأكاديمي ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (one way anova)، والجدول (١٥) يبين ذلك:

جدول (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير المستوى الأكاديمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مجال التخطيط	بين المجموعات	2.25	2	1.12	1.47	0.234
	داخل المجموعات	76.98	101	0.76		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	79.23	103			
التنظيم	بين المجموعات	1.25	2	0.63	0.61	0.547
	داخل المجموعات	104.36	101	1.03		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	105.61	103			
مجال التوجيه والاشراف	بين المجموعات	3.37	2	1.69	1.86	0.161
	داخل المجموعات	91.56	101	0.91		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	94.93	103			
مجال الرقابة	بين المجموعات	1.06	2	0.53	0.80	0.452
	داخل المجموعات	67.01	101	0.66		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	68.07	103			
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	بين المجموعات	1.85	2	0.92	1.32	0.272
	داخل المجموعات	70.85	101	0.70		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	72.69	103			

تشير النتائج في الجدول (١٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير المستوى الأكاديمي وذلك استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (١.٣٢)، وبمستوى دلالة (٠.٢٧٢) حيث تعد هذه القيمة غير دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ف المحسوبة (١.٤٧) وبمستوى دلالة (٠.٢٣٤) لمجال التخطيط وبلغت (٠.٦١) وبمستوى دلالة (٠.٥٤٧) لمجال التنظيم وبلغت (١.٨٦) وبمستوى دلالة (٠.١٦١)

لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٠.٨٠) وبمستوى دلالة (٠.٤٥٢) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم غير دالة إحصائيا لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من (٠.٠٥).

رابعا: الفروق في مجالات تقييم العمليات تبعا لمتغيرالصفة الوظيفية

الجدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الصفة الوظيفية

المجالات	الصفة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مجال التخطيط	مدرب	41	3.07	0.75
	حكم	30	3.22	1.01
	إداري	18	3.91	0.63
	مالك	15	4.16	0.31
التنظيم	مدرب	41	2.67	0.91
	حكم	30	3.13	1.07
	إداري	18	3.62	0.67
	مالك	15	4.04	0.68
مجال التوجيه والاشراف	مدرب	41	2.71	0.82
	حكم	30	3.11	0.99
	إداري	18	3.62	0.80
	مالك	15	3.92	0.73
مجال الرقابة	مدرب	41	2.93	0.74
	حكم	30	3.02	0.90
	إداري	18	3.44	0.78
	مالك	15	3.54	0.66
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	مدرب	41	2.85	0.73
	حكم	30	3.12	0.93
	إداري	18	3.65	0.62
	مالك	15	3.92	0.46

يلاحظ من الجدول (١٦) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الصفة الوظيفية ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (one way anova)، والجدول (١٩) يبين ذلك:

جدول (١٧) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الصفة الوظيفية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مجال التخطيط	بين المجموعات	18.73	3	6.24	10.32	0.000
	داخل المجموعات	60.49	100	0.60		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	79.23	103			
التنظيم	بين المجموعات	25.20	3	8.40	10.45	0.000
	داخل المجموعات	80.41	100	0.80		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	105.61	103			
مجال التوجيه والاشراف	بين المجموعات	20.81	3	6.94	9.36	0.000
	داخل المجموعات	74.13	100	0.74		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	94.93	103			
مجال الرقابة	بين المجموعات	6.12	3	2.04	3.29	0.024
	داخل المجموعات	61.95	100	0.62		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	68.07	103			
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	بين المجموعات	16.52	3	5.51	9.80	0.000
	داخل المجموعات	56.18	100	0.56		
	الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	72.69	103			

تشير النتائج في الجدول (١٧) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الصفة الوظيفية وذلك استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (٩.٨٠)، وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) حيث تعد هذه القيمة دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ف المحسوبة (١٠.٣٢) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التخطيط وبلغت (١٠.٤٥) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التنظيم وبلغت (٩.٣٦) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٣.٢٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٢٤) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من (٠.٠٥)

ولتحديد مصادر الفروق بين فئات متغير الصفة الوظيفية حول المجالات الممثلة لعمليات التقييم الإدارية في مراكز التايكواندو فقد استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية ويوضح الجدول (١٨) نتائج هذا الاختبار

جدول (١٨) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لتحديد فئات متغير الصفة الوظيفية التي تختلف حول المجالات الممثلة لعمليات التقييم الإدارية في مراكز التايكواندو

المجالات	المتوسط الحسابي	الصفة الوظيفية	حكم	إداري	مالك
مجال التخطيط	3.07	مدرب		*	*
	3.22	حكم		*	*
	3.91	إداري			
	4.16	مالك			
التنظيم	2.67	مدرب		*	*
	3.13	حكم		*	*
	3.62	إداري			
	4.04	مالك			
مجال التوجيه والاشراف	2.71	مدرب		*	*
	3.11	حكم		*	*
	3.62	إداري			
	3.92	مالك			
مجال الرقابة	2.93	مدرب		*	*
	3.02	حكم		*	*
	3.44	إداري			
	3.54	مالك			
الدرجة الكلية للعمليات الإدارية	2.85	مدرب		*	*
	3.12	حكم		*	*
	3.65	إداري			
	3.92	مالك			

تشير نتائج الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجالات عمليات التقييم الإدارية بين الإداري من جهة وكل من المدرب والحكم من جهة اخرى بحيث ان دلالة الفرق كان لصالح

الإداري الذي كانت قيمة متوسطه الحسابي اكبر في جميع مجالات عمليات التقييم مقارنة بمتوسط المدرب ومتوسط الحكم وكما هو مبين في الجدول

كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجالات عمليات التقييم الإدارية بين المالك من جهة وكل من المدرب والحكم من جهة اخرى بحيث ان دلالة الفرق كان لصالح المالك الذي كانت قيمة متوسطه الحسابي اكبر في جميع مجالات عمليات التقييم مقارنة بمتوسط المدرب ومتوسط الحكم وكما هو مبين في الجدول.

مناقشة النتائج

- اظهرت النتائج المتعلقة بالتساؤل الاول ان الدرجة الكلية لكل مجال للصدق البنائي التقاربي للفقرات الممثلة للمجال. حيث بلغت لمجال التخطيط (٠.٨٢٩) اما في مجال التنظيم فقد بلغت هذه القيمة (٠.٨٣٧) وفي مجال الاشراف والتوجيه فقد بلغت (٠.٧٧٧) اما بالنسبة لقيمة العلاقة في مجال الرقابة فقد بلغت (٠.٧٨٠). يتبين ان جميع القيم التي تم الحصول عليها كانت اكبر من القيمتين المرجعيتين (٠.٤٠) و (٠.٥٠) ما يساعد بالاستنتاج بصدق هذه المجالات

- أظهرت النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني ان الدرجة الكلية للمجال ككل كانت بدرجة متوسطة، اذا بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢٢) وباهمية نسبية (٦٤,٤٠)، وترأوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,٤٢) و (٣,١٣) وجاء في الرتبة الأولى مجال التخطيط بمتوسط حسابي (٣,٤٢) واهمية نسبية (٦٨,٤) ، وفي المرتية الاخير جاء مجال الرقابة بمتوسط حسابي (٣,١٣) وباهمية نسبية (٠,٨١)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن عملية التخطيط أساسية ولها دور فاعل ومؤثر في نجاح المركز وتقدمه وهي الخطوة الاساسية التي يمكن من خلالها وضع الأهداف والسعي لتحقيقها بناء على الإمكانات المتاحة والتي يجب ان تتناسبب والخطط الموضوعه مما يسهل عملية تذليل المعوقات التي قد تواجة العمل في مراكز التايكواندو مستقبلا ، وان عملية التخطيط هي الاساس والمحرك لجميع انشطة المركز. كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان التخطيط يوضع بناء على الخطة الموضوعة من قبل الاتحاد الأردني للتايكواندو، وبالتالي تكون الأهداف التي تسعى مراكز التايكواندو للوصول اليها واضحة ومحددة .

ويؤكد أبوحليمة (٢٠٠٤) ان التخطيط هو من صلب عمل الإداري الذي ينهض بالمؤسسات الرياضيه ومواجهتها بالمستقبل،

كما يؤكد الساعاتي (٢٠٠٥) ان عملية التخطيط هو القاعدة الاساسية في اتخاذ القرارات وبه يتم تحديد الأهداف التي يسعى المركز الي الوصول اليها، وبه يتم ايضا التتنبؤ بالمستقبل، ويتم الاستفادة ايضا من الإمكانات المتاحة إلى اقصى درجة، ويرى الباحث ان عملية التخطيط تساعد العاملين في مراكز التايكواندو على معرفة الأهداف مسبقا مما يساعدهم على العمل لتحقيقها

ضمن الإمكانات المتوفرة وبالتالي ازالة جميع المعيقات التي تواجههم أثناء تنفيذ الخطط مستقبلا، ووضع الحلول البديلة التي تسهل سير العمل الإداري داخل مراكز التايكواندو.

كم تتفق هذه مع ما ذكره درويش واخرون (١٩٩٦) ان التخطيط يعد الجسر الذي يحقق لنا الأهداف، كما انه احد الأسباب لنجاح العمل الإداري في المنظمة هو وضوح أهداف النشاط لديها.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عثمان (٢٠٠٧) التي توصلت إلى وجود اهتمام بالتخطيط للنشاط الرياضي، الذي تتكون معه النظرة المستقبلية لشكل النشاطات الرياضية .

واتفقت النتيجة مع الشراري (٢٠١٥) حيث اكد على وجود كوادر علمية رياضية قادرة على التخطيط والتنفيذ للسياسات والبرامج الرياضية بوعي يدل على وجود علم ومعرفة .

واتفقت النتيجة مع دراسة مغربي (٢٠١٣)، حيث أظهرت الدراسة أن الأندية الرياضية السعودية لها أهداف واضحة ومعلنة للقائمين على العمل الإداري كما توجد خطط تطويرية طويلة المدى بالأندية الرياضية السعودي .

كما انها اختلفت مع نتيجة، المطيري واخرون (٢٠١١)، ان الخطط الموضوعة للاندية الرياضية لا تتناسب مع الإمكانات المتوفرة ولذلك لا تتناسب وتطلعات ورغبات الاعضاء مما يؤثر سلبا على الأهداف الموضوعة للاندية الرياضية .

ويعزو الباحث حصول مجال الرقابة على المرتبة الاخيرة إلى ان الرقابة داخل مراكز التايكواندو لا تعتمد على اساليب علمية وموحدة في عملية التقييم والرقابة، كما ان مالكي مراكز التايكواندو يستخدمون اساليبهم الخاصة في عملية الرقابة، اذ انه لا يوجد معايير محدده لعملية الرقابة كما ان مالكي المراكز قرارتهم هي الواجب تنفيذها من قبل العاملين في المراكز، وضعف عملية الرقابة من قبل الاتحاد الأردني للتايكواندو، حيث انه هناك العديد من المراكز لا تهتم بالنتائج وانما اهتمامها بالربح المادي، كما ان عدم المتابعة من قبل لجنة المراكز التابعة للاتحاد الأردني للتايكواندو جعلت العاملين يشعرون بعدم اهمية عملية الرقابة.

و اتفقت مع دراسة المطيري واخرون (٢٠١١) التي اكدت على ان عملية الرقابة على فترات متباعدة من قبل الجهة الإدارية على الاندية الرياضية يعطي الفرصة لعدم الجدية في التنفيذ، وان سلبية الجمعية العمومية في مناقشة ومراقبة اعمال مجلس الإدارة ومتابعة تنفيذ مشروعات الخطط اعطى مجلس الإدارة الحرية الكاملة في التحكم في امور النادي الرياضي، وهو احد أسباب القصور الإداري والرقابي في الاندية الرياضية .

كما اتفقت مع دراسة الطيرأوي (١٩٩٣) حيث أظهرت النتائج انه لاتوجد هناك معايير موضوعة للعمل الإداري يمكن على اساسها الرقابة على الأعمال الإدارية .
واتفقت ايضا مع دراسة عبدالوهاب (٢٠٠٦) حيث أظهرت النتائج انه لاتوجد معايير رقابية للمدربين والإداريين في مناطق الصعيد .

- جاءت عمليتي التنظيم والتوجيه في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي ويعزو الباحث هذه النتيجة ان العمل الإداري داخل مراكز التايكواندو جاء نتيجته متوسطة كون العاملين في مراكز التايكواندو هم من الممارسين لرياضة التايكواندو واصبحوا بعد ذلك مدربين او اداريين ولا يعتمدون في الغالب على الاسلوب العلمي انما على مبدأ الخبرة كما انه لا يوجد في الاتحاد الاردني دورات متخصصة في التنظيم والادارة في الاتحاد الاردني للتايكواندو تحفز القائمين على مراكز التايكواندو في تطوير مهاراتهم الادارية
ويؤكد النوري (١٩٩٩) ان التنظيم الناجح مهما اختلفت مفاهيمه وتنوعت طرقه فهو يعتمد على توزيع المهمات على العاملين بناء على الكم والنوع والواجبات التي يقومون بها ومدى نجاحها .
وهذا ما يؤكده عبدالحميد شرف (١٩٩٧) "لاتمام عملية الإدارة في اي منشأة رياضية يجب تحقيق عنصر التنظيم ولكي يتحقق عنصر التنظيم يجب أولا انشاء هيكل تنظيمي بحيث يراعي فيه تقسيم الأعمال وتصنيفها بالاسلوب الذي يحقق أهداف هذة المنشأة الرياضية ويراعي ايضا ان يتم تقسيم الأعمال على أفراد الهيئة الرياضية بطريقة تضمن كفاءة التنفيذ ولاشراف ". ويرى الباحث ان التخصصية في العمل الاداري غير متوفر في مراكز التايكواندو كونه ليس هناك شروط تعزز الادارة الرياضية
وهنا يعزو الباحث النتيجة الأولى ان وجود الهيكل التنظيمي يساعد على وجود تعليمات واضحة تساعد العاملين على القبام بالواجبات الموكولة اليهم على اتم وجه وبالتالي الالتزام بالتعليمات الموجودة داخل مراكز التايكواندو .
وتشير دراسة خلف (٢٠١١)، ان اهتمام الإداريين بالتنظيم والتنسيق ومراعاتها واعتبارها اساسا يعتمد علية في عملهم خصوصا مبدأ تقسيم العمل وتوزيع المهمات .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠.٠٥) بين متوسطات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تعزى لمتغير الجنس وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (٢.٩٩)، وبمستوى دلالة (٠.٠٠٣) حيث تعد هذه القيمة دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ت المحسوبة (٢.٥٥) وبمستوى دلالة (٠.٠١٢) لمجال التخطيط وبلغت (٢.١٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٣٠) لمجال التنظيم وبلغت

(٢.٧٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٦) لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٣.٥٣) وبمستوى دلالة (٠.٠٠١) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من (٠.٠٥) بحيث ان دلالة هذه الفروق كانت لصالح راي الذكور الذين عبروا عن قناعتهم بصورة اكبر حول عمليات التقييم.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان رياضة التايكواندو هي ذكورية اكثر من كونها انثوية حيث انه وحسب سجلات الاتحاد الأردني للتايكواندو انه هنالك (٥٠٠٠٠) الف لاعب حاصلين على الحزام الاسود منهم (٣٨٠٠٠) لاعب و(١٢٠٠٠) لاعبة كما ان اعداد المدربين والحكام ومالكي مراكز التايكواندو هم من الذكور، كما ان الذكو يستمرون في ممارسة رياضة التايكواندو إلى سنوات طويلة عكس اغلب الاناث اللواتي يعزفن عن ممارسة التايكواندو وخصوصا عند سن البلوغ، كما ان جميع مراكز التايكواندو مالكيها من الذكور باستثناء مركز واحد وهذا يدل على ان الاهتمام من الذكور اكثر منه من الاناث .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠.٠٥) بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الخبرة وذلك استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (٤.٧٧)، وبمستوى دلالة (٠.٠٠٤) حيث تعد هذه القيمة دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ف المحسوبة (٦.٥٥) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التخطيط وبلغت (٣.٠٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٣١) لمجال التنظيم وبلغت (٤.٢٧) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٧) لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٢.٨٤) وبمستوى دلالة (٠.٠٤٢) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من (٠.٠٥)، وكانت النتيجة لصالح الخبر اكثر من ١٥ سنة .

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان الأفراد كلما تقدمت الخبرة لديهم اصبح لديهم يقين باهمية العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو كما ان ذو الخبرة الاكبر اصبح لديهم معرفة اكبر ان العمليات الإدارية وامتلاك هذه العمليات يساعد مراكز التايكواندو على الوصول إلى الأهداف الموضوعة وبالتالي تحقيقها

واتفقت مع دراسة الغويريين (٢٠١٠) حيث أظهرت ان هناك فروق دالة احصائيا لمن يملكون الخبرة الاطول .

واتفقت مع دراسة الزهراني(٢٠٠٤) حيث أظهرت النتائج ان ذوي الخبرة الاكبر مع التقدم في سنوات العمل يسعون إلى تحسن العمليات الإدارية بصورة اكبر مما هي علية .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠.٠٥) بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير المستوى الأكاديمي وذلك

استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (١.٣٢)، وبمستوى دلالة (٠.٢٧٢) حيث تعد هذه القيمة غير دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ف المحسوبة (١.٤٧) وبمستوى دلالة (٠.٢٣٤) لمجال التخطيط وبلغت (٠.٦١) وبمستوى دلالة (٠.٥٤٧) لمجال التنظيم وبلغت (١.٨٦) وبمستوى دلالة (٠.١٦١) لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٠.٨٠) وبمستوى دلالة (٠.٤٥٢) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم غير دالة إحصائيا لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من (٠.٠٥).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون المستوى الاكاديمي قد يكون ليس له أي علاقة في عمليات التقييم للعمليات الإدارية كون العاملين في مراكز التايكواندو خاضعين ليرامج تدريبية لدى الاتحاد الأردني للتايكواندو وتكون مشتركة لجميع العاملين في مراكز التايكواندو والعامل المشترك بينهم هي درجة الحزام، حيث يجب ان يكون حاصل على الحزام الاسود (٤دان) مع اغفال عامل المستوى الاكاديمي. كما يعزوها إلى كون العاملين لديهم الخبرة وممارستهم الطويلة نسبيا جعلتهم قادرين على عملية التقييم .

- وفيما يتعلق في تقييم العمليات الادارية تبعا لمتغير الصفة الوظيفية فقد اظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠.٠٥) بين متوسطات مجالات تقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو في الأردن تبعا لمتغير الصفة الوظيفية وذلك استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (٩.٨٠)، وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) حيث تعد هذه القيمة دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من ٠.٠٥، كما بلغت قيمة ف المحسوبة (١٠.٣٢) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التخطيط وبلغت (١٠.٤٥) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التنظيم وبلغت (٩.٣٦) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) لمجال التوجيه والاشراف وبلغت (٣.٢٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٢٤) لمجال الرقابة وتعد هذه القيم دالة إحصائيا لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من (٠.٠٥) .

ويعزو الباحث هذه النتيجة ان الصفة الوظيفية لها دور في التقييم كون المالك والاداري اقرب للعمليات الادارية وذلك لان الحكم والمدرب يكون اقراب للانشغال بالامور الفنية داخل المركز مما يعطي مساحة اكبر للاداري والمالك للقيام بالعمليات الادارية ومعرفة الكيفية التي تقوم عليها عمليات التقييم .

الاستنتاجات :

١- توصلت الدراسة الى بناء اداة لتقييم العمليات الادارية مكونة من اربع محاور رئيسية هي (التخطيط ، التنظيم ، التوجية والاشراف ، والرقابة) قادرة على قياس العمليات الادارية .

٢- أداة الدراسة أظهرت ان العمليات الإدارية جاءت بدرجة متوسط باستثناء التخطيط جاء بدرجة مرتفعة

٣ - اهتمام مراكز التايكواندو بعملية التخطيط حيث جاءت النتيجة ككل مرتفعة، وهذا ناتج عن وجود خطة للاتحاد .

٤- الأهداف في مراكز التايكواندو واضحة وذلك كون هذه الأهداف تبنى نتيجة الخط الموضوعة من قبل الاتحاد كونها تحدد البطولات والفحوص وعليها تكون أهداف المراكز متوافقه مع خطة الاتحاد

٥- الرقابة جاءت بالترتيب الاخير وهذا يدل على عدم وجود معايير تساعد على عملية الرقابة

٦ - الخبره لها دور كبير في عملية التقييم حيث ان اصحاب الخبرة الاطول لهم قدرة اكبر في عملية التقييم

التوصيات

١- اعتماد الاداة لتقييم العمليات الادارية في مراكز التايكواندو في الاردن

٢- عقد دورات متخصصة في الادارة الرياضية والعمليات الادارية داخل مراكز التايكواندو بما يتناسب والاسلوب العلمي الحديث

٣- وضع معايير محددة لعملية الرقابة يتم تعميمها على مراكز التايكواندو من قبل الاتحاد الاردني للتايكواندو

٤ – اجراء مزيد من الدراسات العلمية مستقبلا يشمل جوانب اخرى في هذا المجال

٥- تساعد نتائج هذه الدراسة الاتحاد الاردني في عملية التقييم ، وبالتالي الاستفادة منها في عملية تطوير العمليات الادارية في مراكز التايكواندو

٦- الاعتماد على المؤهلات العلمية بشكل اكبر عند انشاء مراكز التايكواندو

٧- اجراء دراسة مستقبلية لايجاد معايير لهذة الاداة

قائمة المصادر والمراجع

المراجع

- أبوحليمة، فائق حسني (٢٠٠٤)، **الحديث في الإدارة الرياضية**، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع .

- أبوخرمة، سامح (٢٠١٥)، **بناء مقياس لتقييم أداء الاتحادات الرياضيه الفلسطينية**، رسالة ماجستيرغير منشورة، الجامعة الأردنية ، عمان ، الاردن

- احمد،عزالدين محمد (٢٠٠٢) **قياس الأداء لدى القادة الإداريين في اتخاذ القرار بالاتحادات الرياضية** رسالة ماجستير، جامعة حلوان، القاهرة ، مصر .

- البدري، طارق عبدالحميد (٢٠٠١) **الاساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية**، عمان ، دار الفكر .

- الترك، نجوى مصطفى (٢٠٠١)، **درجة ممارسة الكفايات الإدارية لاعضاء الاتحادات الرياضية**، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية، عمان ، الاردن .

- الربيعي، محمود (٢٠١٠)،**الإدارة الرياضية**، العراق ، دار الروان للطبع والنشر.

- الربيعي ،محمود (٢٠١٠)، **التنظيم الإداري في العمل الرياضي** ، ط٢ ، النجف، دار الضياء للطباعة والتصميم .

- الزهراني ، حربي (٢٠٠٤) ، **تقييم الاداء الاداري لاكاديميات كرة القدم في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة ، السعودية .

- الساعاتي، نبية (٢٠٠٥) **التخطيط الاستراتيجي للأنشطة الرياضية** ، جدة ، مكتبة الملك فهد الوطنية .

- الشافعي، حسن أحمد.(٢٠١٢) **معايير تقييم الأداء الإداري في التربية البدنية والرياضية** ،ط١، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

- الشافعي ، حسن احمد (٢٠١٠) ، **تطبيقات معاصرة في الادارة في التربية البدنية والرياضة** ،الاسكندرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر

- الشراري ، جمال صبيح (٢٠١٥) ، تقييم الاداء الاداري والتربوي بالمؤسسات الرياضية في المنطقة الشمالية بالمملكة العربية السعودية ، **المجلة التربوية المتخصصة** ،المجلد ٤ ، العدد ٤.

- العبد، جلال ابراهيم، (٢٠٠٣)، **إدارة الأعمال، مدخل اتخاذ القرارات وبناء المهارات** ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة .

- العدلوني، محمد الحرم ،(٢٠٠٢) **العمل المؤسسي** ، بيروت ، دار بن حزم للطباعة والنشر .

- الغويري ، صالح عصام، (٢٠٠٥) **دراسة تقييميه لأداء إدارات مراكز الشباب من وجهة نظر منتسبيها في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

- الكاتب،عقيل (١٩٨٦)، **الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية لكليات التربية الرياضية،** بغداد ، دار الكتب.

- المصري ،محمد (٢٠١١) **وظائف الإدارة الرياضية في شركات كرة القدم،** مسابقة أفضل موضوع حول تطوير الاحترام الرياضي ، دبي ، سلسلة اصدارات مجلس دبي للرياضة .

- المطيري، مرجاح والشهري، فهد (٢٠١١)، تقويم الأداء الإداري بالأندية الرياضية بدولة الكويت، بحث منشور، **مجلة بحوث التربية الشاملة،** مصر، المجلد (١)

- المغربي ، بندر بن محمد عبد القادر ، (٢٠١٣) **تقويم العمل الإداري بالأندية الرياضية السعودية في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية .

- المومني ،زياد (٢٠٠٣) ، الكفايات الإدارية اللازمة لمشرفي مراكز الشباب ودرجة مماستها من وجهة نظر المشرفين انفسهم ، **مجلة ابحاث اليرموك،** سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد ،جامعة اليرموك ،اربد (١٩) العدد (٢ب).

- النعمة ، وليد خالد همام ، (٢٠٠٤) ، الاداء التنظيمي للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى ، **مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية** ، نينوى ، العراق ، المجلد ١١ ، العدد ٢، ص١٠.

- الهارون، مساعد (١٩٨٥) ، **الإدارة في المجال الرياضي،** الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي .

- حمادة ،مفتي ابراهيم (١٩٩٩) ، **تطبيقات الإدارة الرياضية، المدارس، الجامعات، الاتحادات، الاندية الرياضية،** القاهرة ، مطابع آمون.

- جامعة الملك سعود ،عمادة السنة التحضيرية قسم مهارات تطوير الذات ، المملكة العربية السعودية . منشور على الشبكة الدولية موقع : **http://www.ksu.edu.sa/sites\py\departments\documents\TAI.pdf**

- جواد ، علاء جبار والجنابي، اكرم (٢٠١٢) ، تصميم وبناء تطبيق مقياس لتقييم تنظيم بطولات العاب القوى، **مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية** ، العراق، المجلد(١٢) ، العدد(٢) .

- خلف، قصي (٢٠١١)، قياس الأداء الإداري لاداريي الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربون ، **مجلة القادسية للتربية الرياضية،** العراق، المجلد (١)، العدد(٢)

- درويش، كمال الدين ،عثمان، اسماعيل (٢٠٠٩)، **الاحتراف في كرة القدم (المفهوم- الواقع-المقترح)** ، القاهره ، مصر، مركز الكتاب للنشر .

- درويش ، كمال الدين ، (٢٠٠٩)، **الادارة الرياضية (الاسس والتطبيقات)،** القاهرة، الهيئة العامة للكتاب .

- درة، عبد الباري ابراهيم، موسى المدهون، ابراهيم الجزراوي (٢٠٠٢)، **الإدارة الحديثة المفاهيم والعمليات،** ط٢ الجزء الثاني ، عمان ،المركز العربي للخدمات الطلابية .

- ذنون، راشد حمدون(٢٠٠١)، تقويم الكفايات الإدارية لرؤساء الأندية الرياضية المشاركين في بطولة الدرجة الأولى والنخبة لكرة القدم عام ٢٠٠٠– ٢٠٠١، **مجلة الرافدين للعلوم الرياضية** ، جامعة الموصل، العدد ٥ .

- زغلول، محمود والحسيني، عزالدين (٢٠٠٦) تقويم الأداء الإداري للاتحاد المصري للجمباز، **المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية**، مصر، العدد (٤٨)

- صباب، احمد عبدالله (٢٠٠٥) ، **سياسات الإدارة الحديثة**، عمان ، دار الخوارزمي العلمية للنشر.

- عبد آل، تيمور جباي(٢٠٠١)، **تقويم الكفايات الإدارية لرؤساء الأندية الرياضية في محافظتي أربيل ودهوك من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارة والمدربين،** رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة صلاح الدين ، بغداد ، العراق .

- عبد المقصود ، إبراهيم والشافعي ، حسن . (٢٠٠٣م). **الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية: التوجيه والقيادة والتحفيز والاتصالات وتقويم الأداء في المجال الرياضي** . الإسكندرية : دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر .

- عبدالوهاب، ابراهيم احمد (٢٠٠٦)، **المشكلات الإدارية والفنية التي تواجة رياضة الجمباز بصعيد مصر**،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اسيوط ، اسيوط ،مصر.

- عثمان ، ممدوح محمود محمد .(٢٠٠٧) ، **تقويم اداراة النشاط الرياضي بجامعة جنوب الوادي في ضوء مقومات الجودة الشاملة** ، رسالة ماجستيرغير منشورة، جامعة اسيوط ، اسيوط ، مصر .

- عريفج، سامي (٢٠٠١) **الإدارة المعاصرة**، عمان ، دار الفكر.

- عفاف، عبدالمنعم درويش ونازك سنبل ومها الصغير (٢٠٠٧) **مقدمة في الإدارة الرياضية**، الاسكندرية ، مؤسسة الشهابي للطباعة والنشر .

- عطوي ،جودة (٢٠٠١) **الإدارة التعليمية والاشراف التربوي، اصولها وتطبيقاتها،** عمان ، دار الثقافة .
- عطوي، جودة (٢٠٠٤)، **الإدارة التعليمية والاشراف التربوي، اصولها وتطبيقاتها،** عمان ، دار الثقافة .
- عليوة، السيد (٢٠٠١)، **تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد** ، القاهرة ، دار ايتراك للنشر والتوزيع .
- فاخوري، جلال، (١٩٩٩)، **الألعاب الرياضية،** مركز الدراسات والاستشارات، جامعة العلوم التطبيقية
- فراج، زين. (٢٠٠٤) ، **الإدارة العامة وتحديات العصر**،المنصورة ، مصر ، مكتبة الجلاء .
- قشطة، عمر نصرالله (٢٠١٣)، تقويم العمل الإداري بالاتحاد الفلسطيني لكرة اليد في ضوء معايير الجودة الشاملة ، **مجلة الرياضية (علوم وفنون)** ، مصر ،المجلد (٤٤).
- محمد، محمد كاطع ،عادل وهلول ،علي (٢٠١٢) ، تقويم أداء رؤساء أندية المنطقة الجنوبية في العراق من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية والمدربين ، **مجلة علوم التربية الرياضية،** المجلد الأول، العدد الخامس .
- مرعي، محمد (٢٠٠١)، **دليل نظام التقييم في المؤسسات والإدارات،** دمشق ، دار الرشا للنشر.

- مصطفى، يوسف (٢٠٠٥)، **الإدارة التربوية، مداخل جديده لعالم جديد**، القاهرة ، دار الفكر العربي.

- ملائكة، عبدالعزيز محمد (٢٠٠٧) **مبادئ ومهارات القيادة والإدارة**. السعودية. جدة.

- ناجي، شوقي (١٩٩٣)، **سلوكيات الإنسان - انعكاساتها على إدارة الأعمال** ،بغداد ، دار الحكمة .

- الاتحاد الأردني للتايكواندو ٢٠١٧

- راضي، عزالدين علي، (١٩٩٣) **دراسة تقويمية للاتحاد المصري للسباحة،** رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان ،القاهرة ، مصر .

Reference

- Allen Lose , (1985) , **Management and Organization** ،USA .
- Davis,Fredrick William (1989), **Predictors of overall job satisfaction among public school physical** ,dices ،abstinter
- J.A. Pearcee and R.B Robin son , (1989) ،**Management (N. York ,Mc** Graw –Hill
- Kim,Heungsik, (1997) **Sport management competencies for sport center in the Republic of Korea,** United states sport academy USA **.**
- Lisa .M., Carol A. B ., Mary A.H.(2001). **Principals and practice ofsport Management**. Harcourt college publisher , Third edition ,USA
- L.R Bittel amd R.S,Burke and C.P Bilbery (1989),**Business in Action** N.York Mc Grow-Hill Book Company
- Michel,Michaeiel(1994) **the Administration Performance**, Vol.10 no 2, summer, united states.

ملحق رقم (١) الاستبانة بصورتها النهائية

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

الزملاء الاعزاء
تحية طيبة وبعد:
يجري الباحث دراسة بعنوان **"بناء أداة لتقييم العمليات الإدارية لمراكز التايكواندو فى الأردن"** وبإشراف الاستاذ الدكتور ساري احمد حمدان وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول درجة الدكتوراه في فلسفة التربية الرياضية في الجامعة الأردنية، ارجو التعأون في تعبئة الاستبانه بصدق وامانه علما ان المعلومات سوف بتم التعامل معها بسرية تامة وهي لغايات البحث العلمي، والجدير بالذكر ان ان الاستبانه تتكون من ست صفحات .

شاكرا ومقدرا لكم حسن تعأونكم

الباحث: عدنان ابراهيم الزواهرة

المعلومات الشخصية:

الجنس **ذكر** ⬭ **انثى** ⬭

الخبرة: **اقل من ٥ سنوات** ⬭ **من ٥ سنوات اقل من ١٠ سنوات** ⬭

من ١٠ إلى اقل من ١٥ سنه ⬭ **١٥ سنه فما فوق** ⬭

المستوى الأكاديمي: **دكتوراه** ⬭ **ماجستير** ⬭ **بكالوريوس** ⬭ **اقل من بكالوريس** ⬭

الصفة الوظيفية : مدرب ⬭ **حكم** ⬭ **اداري** ⬭ **مالك** ⬭

فقرات الاستبانه

مجال التخطيط

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	متوسط	لا أوافق بشدة	لا أوافق
١	**يوجد للمركز أهداف واضحة ومحددة**					
٢	**للمركز رؤية ورسالة واضحة متفق عليها من قبل اعضاء إدارة المركز**					
٣	**توضع الأهداف للمركز من قبل متخصصين**					
٤	**يوجد سياسات واجراءات عمل مكتوبه في ضوء الأهداف**					
٥	**يوجد معايير واضحة لتحقيق الأهداف**					
٦	**ينم اعداد خطط المركز بناء على خطة الاتحاد**					
٧	**يعد التخطيط بناء على الإمكانات المتوفرة في المركز**					
٨	**يضع المركز خطط لتوسيع قاعدة المشاركة باللعبة**					
٩	**أهداف المركز الموضوعة قابلة للتحقيق**					
١٠	**تتعأون إدارة المركز مع المدربين في وضع خطط المركز**					
١١	**تراعي إدارة المركز مستويات التخطيط المختلفة (قصير. متوسط، طويل)**					
١٢	**توجد خطط تنمية مهنية لتطوير أداء اداري المركز**					
١٣	**يتم التخطيط للمركز بناء على ميزانية واضحة مسبقا**					

مجال التنظيم

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	متوسط	لا أوافق بشدة	لا أوافق
١	يوجد للمركز هيكل تنظيمي واضح ومكتوب					
٢	الهيكل التنظيمي يبين الوظائف والمسؤوليات بشكل واضح ومحدد					
٣	يوجد وصف وظيفي للوظائف المدرجه في الهيكل التنظيمي للمركز					
٤	يوجد وصف للمؤهلات المطلوبه لكل وظيفة في مراكز التايكواندو					
٥	الهيكل التنظيمي يتم وفق التخصصية					
٦	هناك الية عمل مشتركة بين الاقسام الفنية والإدارية					
٧	يوجد سجلات ماليه منظمة وحسب الاصول الماليه					
٨	هناك تعليمات تنظيمية واضحه للعاملين في المركز					
٩	تراعي التعليمات مبدأ الثواب والعقاب					
١٠	هناك استقلالية في اتخاذ القرارات الإدارية					

مجال التوجيه والاشراف

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	متوسط	لا أوافق بشدة	لا أوافق
١	يقوم اداريي المركز بتوجيه المدربين لتنفيذ العملية التدريبية بشكل سليم					
٢	هناك اشراف مباشر على تنفيذ البرامج في المركز					
٣	يوجد مرونه من قبل الإدارة في اعطاء التوجيهات والتعليمات للمدربين					
٤	التوجيه للعاملين للمركز يتم من خلال اللقاء الفردي					
٥	التوجيه للعاملين للمركز يتم من خلال اللقاء الجماعي					
٦	اداريي المركز يمتلكون الخبرة الكافية لتقديم التوجيه					
٧	يمتاز التوجيه بالاستمرارية وبالأوقات المناسبة					
٨	يمتلك اداريي المركز القدرة على التوجيه الضروري والمناسب اللاعبين					
٩	تستند العملية الإدارية للتوجيه والاشراف على التغذية الراجعة للعاملين					
١٠	يمتلك اداريي المركز القدرة على التغذية الراجعة التصحيحية					

مجال الرقابة

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	متوسط	لا أوافق بشدة	لا أوافق
١	يوجد معايير واضحة يعتمد عليها في عملية الرقابة					
٢	يتم مقارنة الأداء الفعلي مع المعايير الموضوعه لغرض تحديد القصور					
٣	يتم تحليل الاخطاء للوقوف على اسبابها					
٤	يتم اتخاذ اجراءات مناسبة لتصحيح الاخطاء					
٥	تحديد المشكلات المتوقعة مسبقا ووضع حلول لها من قبل الإدارة					
٦	يمتلك اداريي المركز القدرة على التنظيم الصحيح					
٧	تقييم اداريي النادي يتم بشفافيه وموضوعيه ويخدم المصلحة العامة					
٨	تتم الرقايه الإدارية على مدار العام					
٩	تتدخل إدارة النادي بتقييم اللاعبين بالاضافة إلى تقييم المدربين					
١٠	اسلوب الرقابه المطبق منفر					
١١	تقارن إدارة المركز بين ما تم انجازه وما هو موجود ضمن الأهداف					
١٢	قرارات إدارة المركز صارمة وقطعية غير قابلة للنقاش					
١٣	تساعد الرقابة على الاستغلال الامثل للموارد					
١٤	تساعد الرقابة على توفير الجهد والوقت					

ملحق رقم (٢) أسماء الخبراء والمحكمين

الرقم	الاسم	المؤهل الأكاديمي	مكان العمل
١	الأستاذ الدكتور حسن الوديان	التدريب الرياضي	الجامعة الأردنية
٢	الدكتور حسن العوران	علم النفس والاجتماع الرياضي	الجامعة الأردنية
٣	الدكتور وصفي الخزاعلة	القياس والتقويم في التربية الرياضية	جامعة اليرموك
٤	الاستاذ الدكتور زياد الطحاينة	الإدارة الرياضية	الجامعة الهاشمية
٥	الأستاذ الدكتور منصور الزبون	أستاذ دكتور/ مناهج التربية الرياضية	جامعة ال البيت
6	الاستاذ الدكتور امان الخصأون	القياس والتقويم في التربية الرياضية	الجامعة الهاشمية
٧	الاستاذ احمد أبوشيخة	ماجستير الإدارة	مدير اتحاد التايكواندو
٨	الاستاذ انيس العطاري	بكالوريس تربية رياضية	رئيس لجنة الحكام في الاتحاد الأردني للتايكواندو

BUILDING ATOOL TO EVALUATE THE ADMINISTRATIVE PROCESSES OF TAEKWONDO CENTERS IN JORDAN

By

Adnan Ibrahim Ehmedan Al Zawahra

Supervisor

Dr. Sari Ahmad Hamdan Ghanima , Prof

This study aimed to build a tool to assess the administrative processes for taekwondo training centers in Jordan from the point of view of the trainers, managers , umpires and owners . the researcher used the descriptive approach and designed a questionnaire consisted of (47) items distributed on four areas : (planning , organizing ,directing , supervising and review) . the study sample of (104) , including (68) males and (36) females at a rate (%39.55) of the study population consisted of (263) . the researcher used the averages , standard deviations , percentages , stability Kronbach Alpha coefficient , T test , One Way ANOVA , and Cheffe test. The result concluded that the administrative processes were in the middle level except the planning was high . came in the first rank planning of the arithmetic average (3.42) , and the importance of the comparative advantage (68.4). and there are differences of statical significal attributed the study variables except the academic level variable.

The researcher recommended using the tool to assess the administrative processes for the taekwondo training centers in Jordan , and holding training courses in sport administration for supervising and review process.